

TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLINEN EPÄASIALLINEN KOHTELU  
JA  
TYÖNANTAJAN PUUTTUMIS- JA TOIMINTAVELVOLLISUUS

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Työ- ja sosiaali oikeus

Pro gradu - tutkielma

Kevät 2014

Johanna Ruohutula

**Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta**

**Työn nimi:** Työntekijöiden välinen epäasiallinen kohtelu ja työnantajan puuttumis- ja toimintavollisuus

**Tekijä:** Johanna Ruohutla

**Opetuskokonaisuus ja oppiaine:** Työ- ja sosiaalioikeus

**Työn laji:** Maisteritutkielma

**Sivumäärä:** I – IX + 1 - 74

**Vuosi:** Kevät 2014

## **Tiivistelmä**

Tutkimuksessa selvitetään, mitä työntekijöiden välinen epäasiallinen kohtelu ja häirintä työyhteisössä tarkoittavat ja miten työnantajan tulee puuttua niihin. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, miten työnantaja ja työntekijät voivat parantaa työhyvinvointia työpaikalla ja näin yhdessä ennaltaehkäistä epäasialliseen kohteluun liittyvien tilanteiden syntymisen.

Lainsäädännössä asetetaan työnantajalle ja työntekijälle velvollisuuksia. Työntekijän tulee käyttäytyä työpaikalla asiallisesti ottaen huomioon työyhteisön muut jäsenet ja työnantajan etu. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, joten työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä pyrkiä käytettävissään olevin keinoin huolehtimaan kokonaisvaltaisesti työpaikan hyvästä ilmapiiristä.

Työlainsäädännön ja erityisesti työturvallisuuslain tarkoituksena on poistaa ja ennaltaehkäistä epäasiallista kohtelua työyhteisössä. Työturvallisuuslaissa asetetaan työnantajalle puuttumis- ja toimintavollisuus, mikäli työssä esiintyy työntekijän terveyteen kohdistuvaa haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Työnantajan on puututtava tilanteeseen heti tiedon saatuaan. Työturvallisuuslain mukaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle huomattessaan työolosuhteissa tai työmenetelmissä olevia puutteita. Työntekijän tulisi myös ilmoittaa työnantajalle, mikäli kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi tai huomaa sitä työpaikalla. Työnantajan mahdollisimman nopea puuttuminen estää tilanteen pahenemisen.

Työyhteisön toimivuuden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työpaikalla noudatetaan lainsäädäntöä, hyvää tapaa ja asianmukaisia käyttäytymissääntöjä. Työpaikan toimivuus, turvallisuus ja hyvinvointi ovat työnantajan ja työntekijöiden yhteisiä tavoitteita. Lainsäädännön asettamat velvoitteet eivät ole tarpeeksi tehokkaita, jos niitä ei noudateta työpaikalla. Työnantajan ja työntekijöiden oikeuksien ja velvollisuuksien huomioiminen ovat tärkeässä asemassa epäasiallisen kohtelun poistamisessa ja ennaltaehkäisemisessä.

**Avainsanat:** epäasiallinen kohtelu, häirintä, työhyvinvointi, työoikeus, työturvallisuus

**Suostumus:**

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi.

## Sisällysluettelo

Tiivistelmä .....	II
Lähteet .....	III
Lyhenteet .....	IX
1. Johdanto.....	1
1.1. Tutkimuksen taustaa .....	1
1.2. Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset .....	5
1.3. Tutkimusmenetelmä, lähdeaineisto ja tutkimuksen rakenne.....	6
2. Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä.....	9
2.1. Työlainsäädännön kansainvälinen tausta .....	9
2.2. Kansallinen lainsäädäntö .....	10
2.2.1. Työturvallisuuslaki .....	11
2.2.2. Yhdenvertaisuuslaki.....	13
2.2.3. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki .....	14
2.3. Oikeuskäytäntö .....	16
2.4. Oikeuskirjallisuus ja työ- ja organisaatiokirjallisuus.....	20
2.4.1. Työpaikkakiusaaminen .....	22
2.4.2. Häirintä ja ahdistelu .....	25
3. Työntekijän velvollisuudet.....	26
3.1. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun välttäminen.....	26
3.1.1. Asiallisen ja epäasiallisen kohtelun rajapinta .....	28
3.1.2. Asiallisen kohtelun vaikutus työhyvinvointiin ja -ilmapiiriin .....	30
3.2. Työntekijän huolehtimisvelvoite .....	32
3.3. Työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen.....	33
3.4. Työsopimuslaki ja työntekijän velvollisuudet .....	36
3.5. Työntekijän oikeus ja velvollisuus ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta työnantajalle .....	38
4. Työnantajan velvollisuudet .....	42
4.1. Työsopimuslain mukaiset velvollisuudet .....	42
4.2. Työturvallisuuslain mukainen huolehtimisvelvoite .....	45
4.3. Työturvallisuuslain mukainen puuttumis- ja toimintavelvollisuus.....	47
4.3.1. Työstä ja työn tekemisestä johtuvat syyt .....	51
4.3.2. Epäasialliseen kohteluun liittyvien tilanteiden selvittäminen.....	52

4.3.3. Epäasialliseen kohteluun liittyvien tilanteiden ratkaiseminen ja seuranta .....	56
4.3.4. Epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäiseminen .....	58
5. Johtopäätökset.....	61
5.1. Tutkimuksen tulokset .....	61
5.1.1. Työntekijöiden velvollisuus käyttäytyä asiallisesti työpaikalla.....	65
5.1.2. Työnantajan velvollisuus puuttua työpaikan ongelmiin .....	66
5.2. Työyhteisösovittelu .....	69
5.3. Epäasiallisesta kohtelusta johtuvat seuraukset työyhteisössä .....	70
5.4. Nykyisen lainsäädännön riittävyys ja sen tulevaisuus .....	71



## Lähteet

### Kirjallisuus

Aaltio, Iiris: Paheen näkökulma kateuteen. Kirjassa Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.): Kateus työelämässä, s. 25 – 34. Juva 2013.

Ahola, Kirsi: Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Tampere 2011.

Arikoski, Juha: Kateuden suuntaaminen rakentavasti. Kirjassa Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.): Kateus työelämässä, s. 131 – 149. Juva 2013.

Brandt, Tiina: Persoonallisuudet työyhteisössä – Yhteisölliset johtajat ja esimies -alaissuhteet. Vaasa 2011.

Havunen, Risto – Lavikkala, Anna: Ongelmia ratkaiseva esimies. Helsinki 2010.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. Liettua 2013.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Liettua 2013.

Jabe, Marjatta: Työhyvinvoinnin työkirja – voitko hyvin työssäsi? Saarijärvi 2012.

Kairinen, Martti: Kansainvälinen työoikeus. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. s. 133 – 152.

Kairinen, Martti: Työoikeuden normijärjestelmä: Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. s. 47 – 99.

Kairinen, Martti: Työoikeuden soveltamisala. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 101 – 131. Helsinki 2011.

Kess, Kaija – Ahlroth, Minea: Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Jyväskylä 2012.

Kess, Kaija – Kähönen, Minea: Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki 2010.

Koskinen, Seppo: Päätäminen henkilökohtaisilla perusteilla. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 699 – 799. Helsinki 2011.

Koskinen, Seppo – Alapuranen, Leena – Arola, Matti – Heino, Anna-Maija – Lehtonen, Lasse – Ullakonoja, Vesa – Virta, Lauri: Työkyvyn? Terveystietojen käsittelystä työelämässä. Helsinki 2008.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2012.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Jyväskylä 2012.

Kuikko, Tapio: Työturvallisuus ja sen valvonta. Hämeenlinna 2006.

Kuusela, Sari: Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki 2013.

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi. Helsinki 2009.

Pehrman, Timo: Paremminkin puhumalla – Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä. Lapin yliopisto 2011.

Rauramo, Päivi: Työhyvinvoinnin portaati – viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo 2012.

Reinboth, Camilla: Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Eesti 2006.

Räsänen, Kirsi – Roth, Kaarina: Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki 2012.

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Hämeenlinna 2011.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki 2006.

Siiki, Pertti: Työturvallisuuslainsäädäntö, Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki 2002.

Siiki, Pertti: Työturvallisuuslaki. Helsinki 2010.

Skurnik – Järvinen, Hanna: Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet. Helsinki 2013.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Liettua 2012.

Työterveyslaitos: Työturvallisuuslaki – soveltamisopas. Tampere 2012.

Ullakonoja, Vesa: Työsuojelu. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 447 – 478. Helsinki 2011.

Valkonen, Mika: Työsuhteen ehtojen muuttaminen. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 497 – 566. Helsinki 2011.

Valkonen, Mika: Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 195 – 288. Helsinki 2011.

Vartia, Maarit – Gröndahl, Maisa – Joki, Marjut – Lahtinen, Marjaana – Soini, Sinikka: Haastavat tilanteet esimiestyössä. Tampere 2012.

Vartia, Maarit – Lahtinen, Marjaana – Joki, Marjut – Soini, Sinikka: Työyhteisö törmäystä – Ristiriitojen käsittely työpaikalla. Helsinki 2004.

Vartia, Maarit – Lahtinen, Marjaana – Joki, Marjut – Soini, Sinikka: Piinan loppu - Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Tampere 2008.

Vartia, Maarit – Perkka-Jortikka, Katriina: Henkinen väkivalta työpaikoilla – työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere 1994.

Vesterinen, Pirkko-Liisa: Tunnetaidolla ja – johtamisella irti kateudesta. Kirjassa Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.): Kateus työelämässä, s. 151 – 188. Juva 2013.

### **Artikkelit**

Harju Juhani: Tasa-arvoa työpaikoille. LakimiesUutiset 7/2013, s. 32 – 35.

Hynynen Eeva-Liisa: Nyt tyrmätään työpaikkakiusaajat. LakimiesUutiset 5/2012, s. 8 – 11.

Koskinen, Seppo – Järvinen, Iivari: Yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyvien lakien muuttaminen. Edilex Asiantuntijakirjoitukset. 8.9.2004.

### **Virallislähteet**

HE 90/1994. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 59/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 44/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 67/2010. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamisesta.

TyVM 4/2002. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 4/2002 vp hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:FI:NOT>,  
luettu 11.1.2014.

### **Oikeustapaukset:**

#### **Käräjäoikeus**

Helsingin KO 27.1.2014 R 12/12386

#### **Hovioikeus**

Helsingin HO 29.3.2012 R 11/391

#### **Korkein oikeus**

KKO 2010:1

KKO 2012:89

#### **Korkein hallinto-oikeus**

KHO 2011:19

#### **Työtuomioistuin**

TT 2007 – 52

TT 2011 – 17

TT 2012 – 135

TT 2012 – 141

### **Sähköiset lähteet**

#### **Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVA**

Työelämän kulttuurivallankumous.

Arvo ja asennetutkimus 2010, Ilkka Haavisto

[http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman\\_kulttuurivallankumous1.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf),  
luettu 4.1.2014.

## **Lakimiesliitto**

Reilu työnantaja.

<http://www.lakimiesliitto.fi/palvelut-ja-edut/edunvalvonta/reilu-tyonantaja>, luettu 5.1.2014.

Työsuhteissa noudatettavat periaatteet.

<http://www.lakimiesliitto.fi/palvelut-ja-edut/edunvalvonta/reilu-tyonantaja/tyosuhteissa-noudatettavat-periaatteet>, luettu 5.1.2014.

## **Sosiaali – ja terveysministeriö**

Ministeri Risikko: Työpaikkakiusaamiselle nollatoleranssi.

<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1739616>, luettu 5.1.2014.

Työsuojelu Suomessa.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-7147.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7147.pdf), luettu 5.1.2014.

## **Suomen sovittelufoorumi**

Työyhteisösovittelu.

[http://www.ssf-ffm.com/pdf/2012/Tyoyhteisösovittelun\\_esite.pdf](http://www.ssf-ffm.com/pdf/2012/Tyoyhteisösovittelun_esite.pdf), luettu 5.1.2014.

## **Taloussanomat**

Oletko töykeä töissä? Syy voi olla pomon.

<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/01/28/oletko-toykea-toissa-syy-voi-olla-pomon/20131363/139>, luettu 15.9.2013.

## **Työ- ja elinkeinoministeriö**

Laadukkaasti tulosta – esite

[http://www.tem.fi/files/28892/TEM\\_tyl\\_111110web.pdf](http://www.tem.fi/files/28892/TEM_tyl_111110web.pdf), luettu 22.11.2013.

Tiedotteet 2012, 7.10.2012.

[https://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi\\_2012?109336\\_m=108108](https://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2012?109336_m=108108), luettu 6.1.2014.

Työelämän laatu.

[http://www.tem.fi/tyo/tyoelaman\\_laatu](http://www.tem.fi/tyo/tyoelaman_laatu), luettu 3.4.2014.

Työolobarometri lokakuu 2011.

[http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul\\_29\\_2012\\_web.pdf.pdf](http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf), luettu 20.11.2013.

## **Työsuojeluhallinto**

Työsuojelutoiminta työpaikalla.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>, luettu 6.12.2013.

## **Työterveyslaitos**

Jos koet olevasi kiusaamisen kohteena.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyoyhteison\\_ristiriidat\\_ja\\_ratkaisut/jos\\_koet\\_olevasi\\_kiusaamisen\\_kohteena/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/jos_koet_olevasi_kiusaamisen_kohteena/sivut/default.aspx), luettu 27.12.2013.

Työyhteisön työhyvinvointi.

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx), luettu 20.11.2013.

## **Työturvallisuuskeskus, TTK**

Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty.

[http://www.ttk.fi/files/1673/Hyva\\_kaytos\\_sallittu.pdf](http://www.ttk.fi/files/1673/Hyva_kaytos_sallittu.pdf), luettu 28.4.2014.

Ristiriidoista ratkaisuihin.

[http://www.ttk.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/ristiriidoista\\_ratkaisuihin](http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/ristiriidoista_ratkaisuihin), luettu 29.12.2013

Työhyvinvoinnin portaat – malli.

[http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyohyvinvoinnin\\_portaat/tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_-malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli), luettu 5.1.2014.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.

[http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn\\_hallinta](http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn_hallinta), luettu 29.12.2013.

## **Työsuojeluoppaita ja -ohjeita**

### **Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42**

Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Työsuojeluhallinto. Tampere 2013.

[http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2013/06/TSO\\_42.pdf](http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2013/06/TSO_42.pdf), luettu 6.1.2014.

### **Työsuojelujulkaisuja 68**

Keinänen, Juha – Häkkinen, Kirsi: Huono kohtelu työssä – Valvonnan suuntaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tampere 2003.

[www.tyosuojelu.fi/upload/julkaisuja68.pdf](http://www.tyosuojelu.fi/upload/julkaisuja68.pdf), luettu 10.11.2013.

## Lyhenteet

EVA	Elinkeinoelämän valtuuskunta
HO	hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	korkein oikeus
KO	käräjäoikeus
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TT	työtuomioistuin
TTurvL	Työturvallisuuslaki 28.8.2002/738
EU	Euroopan Unioni
YVL	Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21



# 1. Johdanto

## 1.1. Tutkimuksen taustaa

Työyhteisössä asiallisen ja epäasiallisen kohtelun erottaminen toisistaan ei aina ole helppoa. Se, mitä toinen työntekijä pitää asiallisena kohteluna voi tuntua toisesta työntekijästä taas epäasialliselta kohtelulta. Työpaikalla onkin tärkeää ajoissa oppia tunnistamaan epäasiallinen kohtelu ja löytää siihen johtaneet syyt sekä pyrkiä ratkaisemaan ne asianmukaisin keinoin. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on pystyä ehkäisemään ongelmien uudelleen syntyminen.<sup>1</sup>

Mitä työntekijöiden välisellä epäasiallisella kohtelulla sitten tarkoitetaan ja miksi sitä niin usein esiintyy työyhteisöissä? Suomalaisessa työelämässä epäasiallinen kohtelu määriteltiin 1990-luvun alussa. Aluksi työpaikoilla puhuttiin henkisestä väkivallasta. Sana työpaikkakiusaaminen ylesterminä epäasialliselle kohtelulle yleistyi 1990-luvun puolivälissä. Työntekijät jotka tunsivat työpaikallaan joutuneensa kiusaamisen kohteiksi, kokivat sanan kuvaavan tilannetta hyvin.<sup>2</sup> Epäasiallinen kohtelu on käsitteenä laaja ja nykyään sillä tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista kohtelua.<sup>3</sup>

Työ- ja elinkeinoministeriön 2012 julkaiseman tutkimuksen mukaan kiusaamiseksi määriteltiin työyhteisön jäsenen kohdistettu eristäminen, työn mitätöinti ja työnteon jatkuva arvostelu, uhkaaminen, selän takana puhuminen ja muu painostaminen. Tutkimuksen mukaan kiusaaminen oli yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Se oli kuitenkin lisääntynyt suhteellisesti yhtä paljon molemmilla puolilla. Kiusaamisen kohteeksi työpaikalla joutuivat useammin naiset kuin miehet. Naiset myös havaitsivat kiusaamisen helpommin.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Työsuojaoppaita ja – ohjeita 42, s. 7 – 10. Ks. myös Työturvallisuuskeskus: Hyvä käytös sallittu - epäasiallinen kohtelu kielletty.

<sup>2</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 7.

<sup>3</sup> Työturvallisuuskeskus: Hyvä käytös sallittu - epäasiallinen kohtelu kielletty.

<sup>4</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri lokakuu 2011, s. 172.

Työterveyslaitoksen johtavan asiantuntijan Maarit Vartian mielestä epäasialliseen kohteluun liittyvät tilanteet johtuvat yleensä työoloista tai työhön liittyvistä puutteista.<sup>5</sup> Työyhteisössä epäasiallista kohtelua aiheuttavat muun muassa organisaatiouudistukset, yhtiön saneeraukset, kiristynyt kilpailu ja lisääntynyt irtisanomisuhka. Työpaikan ilmapiiriin ja johtamiseen liittyvät puutteet ovat myös epäasiallisen kohtelun taustalla. Kyseiset ongelmat aiheuttavat työntekijöiden välisiin suhteisiin epätietoisuutta, epävarmuutta, uhkaa ja kilpailua.<sup>6</sup>

Nykyään työnantajalta ja työntekijöiltä vaaditaan sopeutuvaisuutta ja joustavuutta, koska tämän päivän työelämälle on ominaista muuttuvat tehtävät, roolit ja ammatit sekä joustavat työjärjestelyt ja johtamisen delegointi. Työnantaja edellyttää työntekijöiltä erikoistumisen sijasta monitaitoisuutta. Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus onkin perusedellytys yritysten toiminnalle ja tuottavuudelle. Työntekijän urakehityksen edellytyksenä on taas jatkuva kouluttautuminen.<sup>7</sup>

Työelämän jatkuvat muutokset aiheuttavat työpaikoille monesti ristiriitoja. Ristiriidat vaikuttavat osaltaan työntekijöiden käyttäytymiseen ja työssä suoriutumiseen. Ne aiheuttavat ongelmia työntekijöiden keskinäisiin vuorovaikutustilanteisiin ja yhteistyökykyyn, jolloin työilmapiiri kiristyy ja työmotivaatio laskee. Työmotivaation heikkeneminen vaikuttaa työntekijöiden työsuoritukseen. Tämä taas näkyy työnantajan toiminnan heikkenemisenä, jolloin työn tuottavuus ja tuloksellisuus laskevat. Työyhteisön jatkuvat muutokset ja työntekijöiden kokemat erimielisyydet asettavat sekä johdolle että koko työyhteisölle haasteita.<sup>8</sup>

Miten työnantaja ja työntekijät voivat vaikuttaa epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseen? Työnantajan ja työntekijän on otettava huomioon työlainsäädännössä asetetut oikeudet ja velvollisuudet. Lainsäädännön lisäksi työnantajan on pyrittävä käytettävissään olevin keinoin ottamaan huomioon myös työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, koska jokaisella työntekijällä on erilaisia odotuksia ja näkemyksiä työstä ja työtavoista. Jotta työntekijän omaamat vahvuudet voidaan parhaiten hyödyntää,

---

<sup>5</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 10.

<sup>6</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 10.

<sup>7</sup> HE 59/2002, s. 6 – 7.

<sup>8</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 10 – 15. Ks. myös Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2004, s. 7 – 12.

työnantajan tulee mahdollisuuksiensa mukaan huomioida ne työjärjestelyjä tehdes-  
sään. Työntekijöiden tulee puolestaan käyttäytyä asiallisesti, ottaen huomioon toiset  
työntekijät sekä työnantajan etu. Jokainen työyhteisön jäsen on itse vastuussa omasta  
toiminnastaan ja käyttäytymisestään.<sup>9</sup>

Työpaikoilla syntyy valitettavan usein työntekijöiden välille epäasiallista kohtelua. Ti-  
lanteet saattavat olla hyvinkin moninaisia ja aina ei ole edes selvää mistä asiassa on  
kysymys. Työyhteisön toimivuuden turvaamiseksi työnantajan on toiminnassaan otet-  
tava huomioon työntekijöiden väliset erimielisyydet ja pyrittävä käsittelemään ne ra-  
kentavasti, nopeasti ja huolellisesti huomioiden osapuolten mielipiteet. Työpaikoilla on  
kuitenkin tiedostettava se, että kaikissa erimielisyyksissä ei välttämättä aina ole kui-  
tenkaan kysymys epäasiallisesta kohtelusta.<sup>10</sup>

Työturvallisuuslaissa (TTurvL 23.8.2002/738) säädetään työnantajan puuttumisvelvolli-  
suudesta häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvissä tapauksissa sekä työntekijän  
velvollisuudesta käyttäytyä asiallisesti työyhteisössä. Lain mukaan epäasiallinen kohte-  
lu kielletään työyhteisössä ja kielto koskee sekä työnantajaa että työntekijää.  
TTurvL:ssa eikä siihen liittyvässä hallituksen esityksen perusteluissa kuitenkaan tar-  
kemmin määritellä, mitä epäasiallisella kohtelulla ja häirinnällä tarkoitetaan ja miten  
niihin tulee puuttua.<sup>11</sup>

Työsopimuslaissa (TSL 26.1.2001/55) säädetään myös työnantajan ja työntekijän vel-  
vollisuuksista. Laissa asetetuista velvollisuuksista voidaan ajatella niin että se, mikä on  
työnantajan velvollisuus työyhteisössä, on työntekijän oikeus ja päinvastoin. TSL:n mu-  
kaan työnantajan yleisvelvoitteena on turvata työyhteisön hyvä työilmapiiri sekä työn-  
tekijöiden mahdollisuus suoriutua työstään. Lain mukaan työnantajan tulee kohdella  
työntekijöitä tasapuolisesti sekä huolehtia heidän turvallisuudesta työturvallisuuslain  
mukaisesti.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Brandt 2011, s. 9.

<sup>10</sup> Työterveyslaitos: Työyhteisön työhyvinvointi.

<sup>11</sup> Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2012, s. 45 ja s. 56.

<sup>12</sup> Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 87 – 90.

TSL:n mukaan työntekijällä on uskollisuus- eli lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan. Lojaliteettivelvollisuuden mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan määräyksiä. Työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on myös noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta työssään.<sup>13</sup>

Miten työhyvinvointi sitten vaikuttaa epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseen? Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka koostuu työntekijän jaksamisesta, työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta eli työhyvinvointi kattaa kokonaisuudessaan ihmisen terveyden ja turvallisuuden. Työn merkitys elämälle ja hyvinvoinnille on oleellinen, koska se antaa työntekijöille toimeentulon, sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Persoonallisuustekijöiden lisäksi hyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijöiden erilaiset tarpeet, arvot ja tavoitteet. Hyvinvointi muodostuu siis työn, henkilökohtaisten ominaisuuksien ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta.<sup>14</sup>

Työlainsäädännössä asetettujen velvollisuuksien tarkoituksena on muun muassa toteuttaa ja turvata työyhteisön hyvinvointi. Työhyvinvointi ja sen kehittämistyö pohjautuu lainsäädäntöön ja on siten työnantajan velvollisuus. Hyvinvoivasta ja toimivasta työyhteisöstä on hyötyä koko organisaatiolle, koska silloin työntekijät työskentelevät osaavasti ja tuottavasti, kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi.<sup>15</sup>

Työlainsäädäntöön liittyvien velvollisuuksien tarkoituksena on myös asettaa työyhteisön käyttäytymiselle asianmukaiset rajat. Lainsäädännön avulla voidaan määritellä, mitä on hyväksyttävä kohtelu työssä. Tämän kaiken tarkoituksena on turvata työyhteisön toiminta ja ehkäistä epäasiallista kohtelua.<sup>16</sup> Toisen ihmisen kunnioittaminen ja huomioon ottaminen ovat hyvän yhteistyön perusta. Asiallinen käyttäytyminen onkin yksi perustaidoista, jonka jokaisen työntekijän tulee hallita.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 325 – 328.

<sup>14</sup> Rauramo 2012, s. 10.

<sup>15</sup> Rauramo 2012, s. 18 - 19.

<sup>16</sup> Työsuojelelujulkaisu 68, s. 10.

<sup>17</sup> Työsuojeleluoppaita ja – ohjeita 42, s. 6.



Työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat tärkeitä, mutta ensisijaisesti tulee kuitenkin muistaa työyhteisön tarkoitus eli se, miksi kyseinen työpaikka on olemassa. Työntekijän toiminnan tarkoituksena on työn tekeminen ja työnantajan asettamien tavoitteiden saavuttaminen. Työntekijöiden on hoidettava tehtävänsä vastuullisesti ja tuottavasti toimien yhteistyössä muiden kanssa. Näin työntekijät toiminnallaan ja käyttäytymisellään osaltaan parantavat työyhteisön ilmapiiriä ja yhteenkuuluvuutta.<sup>18</sup>

Keväällä 2012 valmistui työministeri Lauri Ihalaisen vetämä työelämän kehittämisstrategia.<sup>19</sup> Kehittämisstrategian tavoitteena on parantaa työllisyysastetta ja työelämän laatua sekä työhyvinvointia ja työntuottavuutta. Työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen on osa Euroopan Unionin kestävän kasvun ja työllisyyden edistämiseen tähtäävää Eurooppa 2020-strategiaa. Tavoitteena on, että Suomessa on vuonna 2020 Euroopan parhaat työpaikat, jotka ovat tuottavia ja saavat aikaan työn iloa. Tähän liittyen työ – ja elinkeinoministeriö on laatinut laadukkaasti tulosta - esitteen, jossa selvitetään, mitä työelämän laadulla tarkoitetaan ja miten se liittyy työyhteisön menestykseen ja hyvään taloudelliseen tulokseen.<sup>20</sup>

## 1.2. Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä työntekijöiden välinen häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työyhteisössä tarkoittavat. TTurvL:n 18 §:n 3 momentin mukaan lähtökohtana on, että työpaikalla käyttäydytään asiallisesti ja vältetään muiden työyhteisön jäsenten turvallisuudelle tai terveydelle kohdistuvaa haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Asiallisen ja epäasiallisen kohtelun erottaminen ei ole helppoa. Siksi niiden määrittelemiseksi työyhteisössä tulisi käydä läpi, minkälainen käytös työpaikalla hyväksytään ja mitä ei.

Tutkimuksessa selvitetään myös, mitä tarkoitetaan työnantajan puuttumis- ja toimintavaltavuudella epäasiallisesta kohtelusta tiedon saatuaan. TTurvL:n 28 §:n mukaan

<sup>18</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 11.

<sup>19</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö: Työelämän laatu.

<sup>20</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö: Laadukkaasti tulosta - esite.

työnantajan on tiedon saatuaan työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta epäasiallisesta kohtelusta ryhdyttävä käytettävissään olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi. Tavoitteena on selvittää, mitä tarkoitetaan työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavalla epäasiallisella kohtelulla ja miten ja milloin työnantajan tulee siihen puuttua.

Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, miten työnantaja ja työntekijät voivat vaikuttaa myönteisen työilmapiirin syntymiseen ja näin yhdessä ennaltaehkäistä epäasiallista kohtelua. Nykyään työhyvinvointia pidetään yhteiskunnallisesti tärkeässä asemassa, kuten edellä mainittu työministeri Lauri Ihalaisen vetämä työelämän kehittämisstrategia osoittaa.

Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä on käsitteenä laaja, sillä sitä voi esiintyä työntekijöiden välillä sekä työnantajan ja työntekijän välillä. Aiheen laajuuden vuoksi tutkimuksessa ei käsitellä työnantajaan kohdistuvaa tai työnantajan taholta kohdistuvaa epäasiallista kohtelua vaan pelkästään työntekijöiden välistä epäasiallista kohtelua. Tutkimuksessa käsitellään työnantajan puuttumis- ja toimintavelvollisuutta. Aiheen laajuuden vuoksi tutkimuksessa ei käsitellä muiden tahojen kuten esimerkiksi luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työterveyshuollon toimintaa kuin vain maininnoilla. Tarkasteltava tapa on valittu siksi, että avainasemassa epäasiallisen kohtelun selvittämisessä ovat työnantaja ja työyhteisön jäsenet yhdessä, sillä ensisijaisesti ristiriidat tulee selvittää siellä missä ne ovat syntyneet.<sup>21</sup>

### **1.3. Tutkimusmenetelmä, lähdeaineisto ja tutkimuksen rakenne**

Tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Tutkimuksen aihetta lähestytään voimassa olevaa lainsäädäntöä tutkimalla ja tulkitsemalla sekä oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden avulla. Työturvallisuuslain lisäksi apuna käytetään myös muita lakeja kuten työsopimuslakia, yhdenvertaisuuslakia (YVL 20.1.2004/21) ja lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolakia (Tasa-arvoL 8.8.1986/609).

---

<sup>21</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 6.

Epäasiallisen kohtelun määrittelemiseksi lähdeaineistona käytetään myös työ- ja organisaatiopsykologiaan liittyvää kirjallisuutta erityisesti työhyvinvointia käsittelevää kirjallisuutta. Työhyvinvointia käsittelevän kirjallisuuden avulla tutkitaan myös, miten työnantaja ja työntekijät voivat vaikuttaa hyvän työilmapiirin syntymiseen ja näin yhdessä ennaltaehkäistä epäasiallisen kohtelun syntymistä.

Johdannon tarkoituksena on antaa lukijalle yleiskuva siitä, mitä epäasiallisella kohtelulla, asiallisella käyttäytymisellä, työnantajan puuttumis- ja toimintavelvollisuudella ja työhyvinvoinnilla yleisesti tarkoitetaan. Johdannossa tarkastellaan myös tutkimuksen tavoitteita, tutkimuksessa käytettävää aineistoa ja tutkimuksen rakennetta.

Toisessa luvussa käsitellään epäasialliseen kohteluun liittyvää lainsäädäntöä ja niiden tulkintaa. Keskeisenä tavoitteena on määritellä lakien ja niiden esitöiden, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden avulla, mitä työntekijöiden välisellä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Luvussa epäasiallisen kohtelun määrittelemiseksi apuna käytetään myös työ- ja organisaatiopsykologiaan liittyvää kirjallisuutta.

Kolmannessa luvussa käsitellään, mitä tarkoitetaan työntekijän TTurvL:n 18 §:n 3 momentissa tarkoitetulla velvollisuudella välttää sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa eli mitä tarkoitetaan asianmukaisella käyttäytymisellä työyhteisössä. Aihetta lähestytään lainsäädännön, esitöiden, oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden ja työ- ja organisaatiopsykologiaa käsittelevän kirjallisuuden avulla.

Neljännessä luvussa käsitellään työnantajan puuttumis- ja toimintavelvollisuutta epäasiallisesta kohtelusta tiedon saatuaan. Luvussa tarkastellaan, mitä tarkoitetaan TTurvL:n 28 §:n kohdilla tiedon saatuaan ja työnantajan on käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Luvussa selvitetään, milloin ja miten työnantajan tulee puuttua ja selvittää työntekijöiden välisistä ristiriidoista johtuvat ongelmat sekä miten työnantajan tulee jatkossa ennaltaehkäistä ristiriitojen syntymistä. Aihetta lähestytään lainsäädännön, esitöiden, oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden ja työ- ja organisaatiopsykologiaa käsittelevän kirjallisuuden avulla.



Johtopäätöksissä käsitellään tutkimuksen tuloksia. Lisäksi luvussa käsitellään työyhteisösovittelua, jota työnantaja voi käyttää apunaan, mikäli työyhteisön sisällä ei saada ratkaisua aikaan. Luvussa pohditaan myös sitä, onko nykyinen lainsäädäntö tarpeeksi tehokas ennaltaehkäisemään ja puuttamaan epäasialliseen kohteluun vai tarvitaanko tulevaisuudessa lainsäädännön muuttamista tai sen lisäämistä.

## 2. Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä

### 2.1. Työlainsäädännön kansainvälinen tausta

Suomen lainsäädäntöön vaikuttavat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n jäsenyys, sitoutuminen Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeussopimuksiin ja jäsenyys Euroopan unionissa. Suomen sitoutuminen kansainvälisiin sopimuksiin aiheuttaa muutoksia myös työoikeuteen liittyvässä lainsäädännössä. Suomi hyväksyi liittyessään vuonna 1995 Euroopan Unioniin (EU) EY:n perustamissopimuksen. Perustamissopimuksessa keskeisiä säänneltyjä asioita epäasialliseen kohteluun liittyen ovat kansalaissyrynnän kielto, miesten ja naisten tasa-arvo työelämässä sekä työterveys ja -turvallisuus. Erityisen merkittävässä asemassa yhteisön työoikeudessa ovatkin työsuojelu ja sukupuolten välinen yhdenvertaisuus.<sup>22</sup>

Työoikeuteen liittyviä lakeja säätäessään Suomen on otettava huomioon Euroopan Unionin työoikeudelliset direktiivit. Direktiivien tavoitteena on työntekijän suojeleminen ja jäsenvaltioiden lainsäädännön yhdenmukaistaminen. Asetettujen tavoitteiden toteutuminen on jäsenvaltioiden vastuulla, joten niiden tulee ottaa omassa lainsäädännössään huomioon asetetut tavoitteet mahdollisimman tehokkaasti ja selkeästi.<sup>23</sup>

Työturvallisuuteen liittyvä tärkeä EU:n direktiivi on työsuojelun puitedirektiivi (89/391/ETY).<sup>24</sup> Sen tarkoituksena on asettaa vähimmäisvaatimukset edistettäessä erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun paremman tason saavuttamiseksi. Direktiivin mukaan työntekijöiden työturvallisuus, työhygieniä ja työterveyshuolto ovat niin tärkeitä asioita, ettei niitä tule alistaa pelkästään taloudellisille näkökohdille. Tämän vuoksi työnantaja veloitetaan olemaan tietoinen viimeisimmistä teknologian ja tieteen saavutuksista suunnitellessaan työpäivän työturvallisuutta.

---

<sup>22</sup> Kairinen 2011, s. 140 – 151. Ks. myös Saloheimo 2006, s. 23.

<sup>23</sup> Kairinen 2011, s. 151.

<sup>24</sup> Neuvoston direktiivi 89/391/ETY.

Euroopan Unionin direktiivitasoinen sääntely ja Suomen perustuslaissa ilmaistut periaatteet kuten esimerkiksi yhdenvertaisuus, henkilökohtainen koskemattomuus ja sananvapaus ovat epäasialliseen kohteluun liittyvän lainsäädännön taustalla.<sup>25</sup> Suomen työlainsäädännössä epäasialliseen kohteluun liittyviä säännöksiä ei kuitenkaan ole yhdistetty. Säännökset löytyvät muun muassa työsopimuslaista, työturvallisuuslaista, yhdenvertaisuuslaista sekä laista naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaista.<sup>26</sup>

## 2.2. Kansallinen lainsäädäntö

Suomessa työoikeuteen liittyvän lainsäädännön tarkoituksena on työntekijän suojeleminen. Lainsäädäntö on pitkälti pakottavaa oikeutta, jolla pyritään suojelemaan heikompaa osapuolta. Lainsäädännön pakottavuudella tarkoitetaan sitä, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja on mitätön, ellei laista johdu muuta.<sup>27</sup>

Työnantajalla on lainsäädännön velvoitteet huomioon ottaen oikeus järjestää työn tekeminen työpaikalla haluamallaan tavalla.<sup>28</sup> Työpaikalla on lähtökohtana työnantajan työjohto- ja valvontaoikeus eli direktio - oikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän on tehtävä työnsä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.<sup>29</sup> Työnantaja määrää työpaikalla myös sellaisista asioista, joista lait ja sopimukset eivät sääntelevä. Tällaisia asioita ovat muun muassa työntekotapa, työn laatu ja laajuus sekä menettelytavat.<sup>30</sup>

Direktio-oikeutta käyttäessään työnantajalla on oltava asiallinen ja perusteltu työntöön järjestämiseen tai työolosuhteiden turvaamiseen liittyvä syy. Työnantajan toimien on perustuttava joko työnjohdollisiin tai liiketaloudellisiin syihin sekä toimien tulee turvata työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu.<sup>31</sup> Työnantajan toimet eivät

---

<sup>25</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 75.

<sup>26</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 75.

<sup>27</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 55.

<sup>28</sup> Työsuojaoppaaita ja -ohjeita 42, s. 10.

<sup>29</sup> Kairinen 2011, s. 111. Ks. myös Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2013, s. 10.

<sup>30</sup> Työsuojaopululkaisu 68, s. 10.

<sup>31</sup> Valkonen 2011, s. 247.

saa olla lain- tai hyvän tavan vastaisia eivätkä ne saa olla myöskään kohtuuttomia tai syrjiviä.<sup>32</sup>

Työsuhteessa työnantajalla on myös tulkintaetuoikeus. Se liittyy läheisesti työnantajan työjohto- ja valvontavaltaan. Työnantajan tulkintaetuoikeus tarkoittaa, että työntekijällä on ristiriitatilanteissa velvollisuus suostua työnantajan määräämään muutokseen. Mikäli työntekijä ei suostu työnantajan määräämään muutokseen, saattaa seurauksena olla työnantajan oikeus päättää työsopimus joko TSL 7 luvun (irtisanomisperusteet) 1 §:n ja 2 §:n tai 8 luvun (työsopimuksen purkaminen) 1 §:n perusteella. Työnantajan tulkintaetuoikeus on voimassa niin kauan kuin erimielisyys on ratkaistu. Viime kädessä erimielisyyden ratkaisee tuomioistuimien. Työntekijällä ei ole kuitenkaan velvollisuutta suostua lainvastaiseen määräykseen.<sup>33</sup>

Ryhdyttäessä selvittämään, mitä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan, aloitetaan tarkastelu ensin lain sanamuodosta ja toiseksi lainsäätäjän tarkoituksesta eli lakia koskevista esitöistä. Seuraavaksi tutkimuksessa selvitetään, miten voimassa olevat lait ja niiden esityöt määrittelevät epäasiallisen kohtelun. Epäasialliseen kohteluun liittyviä lakeja ovat muun muassa työturvallisuus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki.

### 2.2.1. Työturvallisuuslaki

Työturvallisuus kuuluu osana työoikeuteen ja on sen vanhinta aluetta. Työoikeus on lähtöisin 1800-luvun palkkatyöntekijöiden fyysisen turvallisuuden suojelua tarkoittaneista sosiaalipoliittisista toimenpiteistä. Vaikka työoikeus on lähtöisin 1800-luvulta, se määriteltiin itsenäiseksi oikeudenalaksi kuitenkin vasta 1940-luvulta alkaen. Aluksi työturvallisuuteen kuuluivat tapaturmilta ja ammattitaudeilta suojeleminen. Nykyään työturvallisuus kattaa fyysisen turvallisuuden lisäksi myös työntekijän henkisen turvallisuuden muun muassa henkisen kuormittavuuden, väkivallan uhan, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Paanetoja 2009, s. 41.

<sup>33</sup> Valkonen 2011, s. 515. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 323 – 325.

<sup>34</sup> Saloheimo 2006, s. 13 – 15.

Työturvallisuuslain (TTurvL) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Lain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden henkistä ja fyysistä työkykyä ja terveyttä sekä ehkäistä työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. Työturvallisuuden tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn turvaaminen ja sen ylläpitäminen sekä työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavien haittatekijöiden minimoiminen ja poistaminen.<sup>35</sup>

TTurvL:ssa työnantajalle asetetaan velvollisuus tunnistaa ja arvioida työhön liittyvät ja työstä aiheutuvat vaarat. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on työpaikalla yleinen velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä epätavallisia ja ennalta arvaamattomia olosuhteita koskevin rajoituksin.<sup>36</sup> Työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen kuuluvat myös työntekijöiden henkinen turvallisuus ja hyvinvointi, joten huolehtimisvelvollisuuteen kuuluvat myös häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvät asiat.<sup>37</sup>

Työ- ja tasa-arvoasianvaliokunta piti työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa tärkeänä sitä, että lakiesityksessä korostettiin ennakoivan työsuojelun näkökulmaa ja hyvää turvallisuusjohtamista. Valiokunta piti tärkeänä, että lakiin oli sisällytetty myös työelämän uusien riskien hallinta ja henkinen työsuojelu.<sup>38</sup>

TTurvL:n 18 §:n (työntekijän yleiset velvollisuudet) 3 momentissa ja 28 §:ssä (häirintä) mainitaan häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Kyseisissä säännöksissä ei kuitenkaan tarkemmin määritellä, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Koska TTurvL:n sanamuoto ei määrittele häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua tulee määritelmiä tutkia lainsäätäjän tarkoituksesta eli työturvallisuuslakia koskevasta hallituksen esityksen perusteluista.

TTurvL:ssa terveydellä ja hyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös henkistä hyvinvointia. Terveessä ja turvallisessa työympäristössä työntekijät voivat fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti hyvin. Henkisen hyvinvoinnin huomioiminen työ-

<sup>35</sup> Kuikko 2006, s. 17 – 19.

<sup>36</sup> HE 59/2002, s. 1.

<sup>37</sup> HE 59/2002, s. 4. Ks. myös Saloheimo 2006, 103.

<sup>38</sup> TyVM 4/2002, s. 3.



paikalla tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantajan on toiminnassaan mahdollisuuksiensa mukaan otettava huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Näitä ovat esimerkiksi työntekijän henkinen suorituskyky.<sup>39</sup>

Hallituksen esityksen perusteluissa ei myöskään tarkemmin määritellä, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Siinä todetaan vain, että häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua. Se voi olla työntekijöiden kesken tapahtuvaa tai sitä voi tapahtua esimiehen ja työntekijän välillä. Molemmissa tapauksissa toimintavelvollisuus on aina työnantajalla.<sup>40</sup>

Koska TTurvL:ssa eikä sitä koskevassa hallituksen esityksen perusteluissa tarkemmin määritellä, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan, tulee määritelmää tarkastella muiden lakien avulla. Seuraavaksi tutkimuksessa selvitetään, miten yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki määrittelevät häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun.

### **2.2.2. Yhdenvertaisuuslaki**

Yhdenvertaisuuslain (YVL 20.1.2004/21) tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnan eri alueilla ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lakia sovelletaan muun muassa työhönottoperusteisiin, työoloihin, työehtoihin, uralla etenemiseen ja koulutukseen.<sup>41</sup>

YVL:n 6 §:n 1 momentissa säädetään syrjinnän kiellosta. Kohdassa kielletään syrjintää iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. YVL:n 6 §:n 2 momentin 3 kohdassa määritellään häirintä. Siinä häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava,

---

<sup>39</sup> HE 59/2002, s. 16 – 28.

<sup>40</sup> HE 59/2002, s. 40 – 41.

<sup>41</sup> HE 44/2003, s. 1.

vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Eli kyseisessä säännöksessä määritellyllä häirinnällä tarkoitetaan suhteellisen vakavaa kielteistä käyttäytymistä.<sup>42</sup>

Yhdenvertaisuuslakia koskevan hallituksen esityksen perustelujen mukaan syrjinnällä tarkoitetaan myös häirintää. Työntekijän käyttäytymistä pidetään häirintänä silloin, kun tekijän olisi tavanomaista harkintaa käyttäen pitänyt tietää, että se loukkaa toista henkilöä. Työpaikalla häirinnän ehkäiseminen ja välttäminen perustuvat muiden työntekijöiden huomioon ottamiseen, yksilön koskemattomuuteen ja ihmisarvon kunnioittamiseen. Suomessa häirintä on kielletty ja se koskee sekä työnantajaa että työntekijöitä.<sup>43</sup> Edellä esitetystä voidaan todeta se, että häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu ovat YVL:ssä määritelty huomattavasti tarkemmin kuin TTurvL:ssä.

### **2.2.3. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki**

Tasa-arvolain (Tasa-arvoL 8.8.1986/609) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvoL liittyy läheisesti häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun työyhteisössä, sillä lain 7§:ssä on määritelty syrjinnän kieltö ja siihen on sisällytetty seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmät.

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu voivat ilmetä muun muassa sukupuolisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, vartaltoa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevin huomautuksina, fyysisenä kosketteluna tai raiskauksena tai sen yrityksenä. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu loukkaavat aina yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Yhdistävä piirre sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle on, että ne ovat aina kohteelle vastentahtoista ja ei-toivottua.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Koskinen – Järvinen 2004, s. 15.

<sup>43</sup> HE 44/2003, s. 41 - 43.

<sup>44</sup> HE 90/1994, s. 13 - 15.



Työnantajalla on velvollisuus käytettävissään olevin keinoin ehkäistä ja estää häirinnän ja ahdistelun esiintyminen työpaikalla. Työyhteisössä tasa-arvon huomioon ottaminen tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee kehittää työolot sellaisiksi, ettei työntekijä joudu häirinnän kohteeksi. Työnantajalla on johto- ja valvontaoikeuden nojalla oikeus ja myös velvollisuus puuttua tilanteisiin. Käytettävien keinojen tulee olla riittävän tehokkaita ehkäisemään häirintä ja ahdistelu. Tasa-arvolakia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa painotetaan työnantajan ohjeiden ja määräyksien vaikutusta työilmapiiriin.<sup>45</sup>

Työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden tulee yhdessä keskustella, miten häirintä ja ahdistelu voidaan välttää. Työyhteisöön on luotava sellainen menettely ja käytäntö sekä vaikutettava työntekijöiden asenteisiin siten, ettei sukupuolista häirintää hyväksytä. Mikäli työyhteisössä epäillään, että työntekijä on joutunut sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi, työnantajan on tällöin osoitettava, että hän on täyttänyt työnantajan huolellisuusvelvoitteen. Todistustaakka tällaisissa tilanteissa kääntyy siis työnantajalle.<sup>46</sup>

Lakimiesliiton tekemässä tutkimuksessa (2012) selvitettiin jäsenten näkemyksiä työelämän tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.<sup>47</sup> Keskeinen kysymys koski työyhteisön jäsenien kokemaa tai havaitsemaa syrjintää. Havaitut syrjinnän kohteet olivat ikä, sukupuoli ja asema työyhteisössä sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Tutkimuksesta ilmeni, että suurin ryhmä, jotka syrjivät muodostuivat työnantajan edustajista kuten lähiesimiehestä tai esimiehestä, joten työpaikan valta-asetelmilla oli merkitystä työyhteisössä.

Tutkimuksesta selvisi myös, miten ilmi tulleeeseen syrjintään työyhteisössä oli puututtu. Yleisin vastaus oli ”ei mitenkään”. Vastauksista selvisi, että ilmi tullutta syrjintää oli vähätelty ja kommentoitu epäasiallisesti. Työyhteisössä työntekijään kohdistunut ikävä seuraus oli ollut työntekijän julkinen nöyryyttäminen ja tiedon pimittäminen.

---

<sup>45</sup> HE 90/1994, s. 14 – 15.

<sup>46</sup> HE 90/1994, s. 14 - 15.

<sup>47</sup> Harju 2013, s. 32 - 35.

## 2.3. Oikeuskäytäntö

Seuraavaksi epäasiallista kohtelua tarkastellaan oikeuskäytännön näkökulmasta. Silloin kun lainsäädäntö ja esityöt eivät määrittele, mitä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan, määrittely jää viime kädessä oikeuskäytännön ratkaistavaksi.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 29.3.2012 R 11/391, epäasiallisena kohteluna pidettiin työnantajan työntekijään kohdistamaa kielenkäyttöä. Työnantajan kohdistama kielenkäyttö, huutaminen ja kiroileminen olivat olleet työntekijää kohtaan törkeää ja se katsottiin työturvallisuuslain tarkoittamaksi epäasialliseksi kohteluksi.

**Helsingin HO 29.3.2012 R 11/391.** A on yhdistyksen puheenjohtajana laiminlyönyt velvollisuutensa puuttua tilanteeseen, havaittuaan työntekijän työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. A ei ollut ryhtynyt käytettävissään olleisiin toimiin työntekijän kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä terveyden menettämisen vaaran välttämiseksi. A oli jättänyt huomioimatta työntekijän kesälomatoiveet, kieltämällä ylityöt ja matkatyöt sekä aiheettomasti huutanut ja haukkunut sekä selän takana pahaa puhumalla painostanut työntekijää siirtymään eläkkeelle. A oli kohdellut työntekijää epäasiallisesti niin, että työntekijän henkinen kestävyys oli murtunut, jolloin hän oli menettänyt terveytensä ja joutunut jäämään eläkkeelle. Teoillaan ja laiminlyönneillään A on rikkonut työturvallisuusmääräyksiä ja toiminnallaan mahdollistanut työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen työpaikalla.

Kyseisessä tapauksessa työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä toimenpiteisiin havaittuaan työntekijän kuormittuvan terveyttä vaarantavalla tavalla. Työnantaja oli painostanut työntekijää jättämällä huomioimatta työntekijän kesälomatoiveet, kieltämällä ylityöt ja matkatyöt. Työnantaja oli jatkuvasti käyttänyt epäasiallista kieltä puhuessaan työntekijän kanssa. Työnantaja oli aiheettomasti huutanut ja haukkunut työntekijää sekä puhunut hänestä selän takana pahaa ja julkisissa tilaisuuksissa perusteetta nolannut työntekijän useita kertoja. Ratkaisussa työnantajan epäasiallista kohtelua oli pidetty tahallisenä ja jatkuvana.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO 2011:19, oli kysymys yliopiston professorin julkisista kirjoituksista, jotka arvostelivat yliopiston toimintaa muun muassa johtamista ja esimiestyötä. Professorin kirjoituksissa esiintyneet henkilöt olivat tunnistettavissa ja he kuuluivat yliopiston henkilökuntaan. Professori oli kirjoituksissaan esittänyt muita henkilöitä koskevia tietoja heidän mainettaan loukkaavalla ja halventavalla

tavalla. Professorin toiminta oli jatkunut pitkään ja toistuvasti, joten hänen kirjoittamistaan pidettiin epäasiallisena kohteluna.

Seuraava korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2010:1, käsittelee työntekijöihin kohdistuvaa seksuaalista hyväksikäyttöä, jossa toimitusjohtaja tuomittiin teosta.

**KKO 2010:1** Yhtiön miespuolinen toimitusjohtaja oli työpaikalla lähennellyt ja kosketellut useaa nuorta naistyöntekijää. Toimitusjohtajan menettely täytti rikoslain 20 luvun 5 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun seksuaalisen hyväksikäytön tunnusmerkistön. Hänet katsottiin myös syyllistyneen teoillaan työturvallisuusrikokseen ja työsyöjintään.

Ratkaisussa toimitusjohtaja katsottiin syyllistyneen seksuaaliseen hyväksikäyttöön, koska hän oli yhtiön taukotiloissa lähennellyt ja kosketellut useaa nuorta naistyöntekijää. Toimitusjohtaja tuomittiin sekä työturvallisuusrikoksesta että työsyöjinnästä, koska oli asettanut työntekijät epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Korkein oikeus katsoi seksuaalisen hyväksikäytön osalta, että toimitusjohtaja työntekijöiden esimiehenä oli väärinkäyttänyt asemaansa törkeästi hyväksi, koska työntekijät olivat olleet nuoria naisia ja he olivat olleet työntekijöinä riippuvuussuhteessa työnantajaan. Toimitusjohtajan katsottiin olevan työntekijöihin nähden hallitsevassa asemassa, joten työntekijät olivat erityisen riippuvaisia toimitusjohtajasta.

Työturvallisuuden osalta katsottiin, että toimitusjohtaja oli syyllistynyt työnantajan edustajana työturvallisuusrikokseen. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajan tai tämän edustajan on ryhdyttävä tiedon saatuaan toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän poistamiseksi työpaikalta. Velvollisuuksistaan huolimatta toimitusjohtaja ei ollut puuttanut työntekijöiden kokemaan seksuaaliseen häirintään ja näin hän oli rikkonut työturvallisuusmääräyksiä.

Työsyöjinnän osalta katsottiin, että toimitusjohtaja oli työsuhteen aikana epäasiallisista syistä asettanut heidät epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain samoin kuin siihen liittymäkohtia omaavien työsopimuslain ja työturvallisuuslain syrjintäkieltojen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimusten tarkoituksena on toteuttaa suku-

puolten tasa-arvoa työelämässä. Ratkaisussa katsottiin, että toimitusjohtaja oli työnantajan edustajana itse syyllistynyt tasa-arvolaissa tarkoitettuun kiellettyyn syrjintään.

Työyhteisössä työnantajalla on valvontavastuu ja puuttumisvelvollisuus häirintään ja ahdisteluun liittyvissä tapauksissa. Tapauksessa on pidetty paheksuttavana sitä, että syytettynä on ollut työnantajan edustaja, jonka olisi itse tullut puuttua kyseiseen tilanteeseen.

Seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2007 – 52, oli kysymys työntekijän työnjohtajaansa kohdistamasta voimakkaasti loukkaavasta asiattomasta kielenkäytöstä sekä hartioista tuuppaamisesta. Voimakas ja loukkaava kielenkäyttö ei ole ollut yksistään irtisanomisen perusteena, vaan siinä on ollut mukana myös työntekijän työnjohtajaan kohdistama väkivalta.

**TT 2007 – 52** Työntekijä oli työpaikalla muiden työntekijöiden läsnä ollessa käyttänyt työnjohtajaa kohtaan voimakkaasti loukkaavaa kielenkäyttöä sekä tuupannut työnjohtajaa kaksin käsin hartioista. Kyseiset tapahtumat muodostivat sovellettavan irtisanomissuojasopimuksen mukaisen irtisanomisperusteen ja työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa tarkoitetun vakavan rikkomuksen, jonka johdosta työnantajalla oli ollut oikeus irtisanoa työntekijän työ sopimus varoitushennot menettelyä käyttämättä. (Ään.)

Työtuomioistuimen ratkaisuun vaikutti se, että työntekijä oli saanut aikaisemmin kirjallisen varoituksen väkivaltaisesta käyttäytymisestä esimiestään kohtaan. Ratkaisuun vaikutti myös se, että työntekijä oli jouduttu aikaisemmin siirtämään työyhteisöä haitanneen käytöksensä vuoksi toiseen yksikköön. Esitetyt seikat huomioon ottaen työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työ sopimus.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012 – 141, työntekijän irtisanomisen perusteena oli ollut ”sovittamaton ja olennainen luottamus pöla osapuolten välillä”.

**TT 2012 – 141:** Epäasiallisen kielenkäytön osalta oli jäänyt selvittämättä, mitä työntekijä oli sanonut, milloin ja kenelle. Työnantaja ei ollut varoittanut työntekijää ennen irtisanomista epäasiallisesta kielenkäytöstä. Tällä perusteella työntekijän kielenkäyttöä ei voitu pitää siitä esitetyn selvityksen mukaan niin vakavana virheenä, että se olisi oikeuttanut työ sopimuksen irtisanomiseen ilman edeltävää varoitusta varsinkin, kun työntekijän epäasiallinen menettely oli jatkunut pitkään eikä työnantaja ollut reagoinut siihen.



Työntekijän rikkomuksia ei voitu pitää niin vakavana työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä, ettei työnantajalta olisi kohtuudella voitu edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työntekijän työsopimuksen päättämiseen ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellyttämää asiallista ja painavaa perustetta.

Tapauksessa työnantajan luottamus työntekijää kohtaan oli rikkoutunut pitkään jatkuneen ja toteen näyttämättömän arvostelun ja syytösten takia, joita työntekijä oli toistuvasti esittänyt työtovereitaan ja työnantajaa kohtaan ja näin huonontanut työskentelyilmapiiriä yhteistyötä edellyttävässä tehtävässä. Työnantaja oli työrauhan palauttamiseksi ja työyhteisöä häiritsevän käyttäytymisen lopettamiseksi irtisanonut työntekijän työsopimuksen.

Ratkaisussa työtuomioistuin katsoi, että epäasiallisen kielenkäytön osalta oli jäänyt selvittämättä, mitä oli sanottu, milloin ja kenelle. Työnantaja ei ollut myöskään varoitannut työntekijää ennen irtisanomista, vaikka moitittava menettely oli jatkunut pitkään. Näin ollen ratkaisussa katsottiin, että työntekijän rikkomuksia ei voitu pitää niin vakavina, että työnantajalla olisi ollut asiallinen ja painava peruste irtisanoa työntekijän työsopimus ilman edeltävää varoitusta.

Helsingin käräjäoikeuden ratkaisussa 27.1.2014 R 12/12386, oli ollut kysymys työnantajan edustajan työntekijään kohdistuvasta pahoinpitelystä. Kyseessä on paljon julkisuutta saanut Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton eli AKT:n kiusaamistapaus. Ratkaisussa tuomittiin teon aikana ollut liiton puheenjohtaja ja hallituksen puheenjohtaja sekä liiton valtuuston puheenjohtaja ja hallituksen varapuheenjohtaja. Kaksi työnantajan edustajaa tuomittiin työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta ja yksi edustaja tuomittiin työturvallisuusrikoksen lisäksi myös työntekijän pahoinpitelystä. AKT:lle itselleen tuomittiin yhteisösakkorangaistus.

Tapauksessa epäasiallisena kohteluna pidettiin muun muassa työnantajan edustajan huutamista, työntekijän työnteon vaikeuttamista antamalla hänelle epäselviä ja epäasiallisia tehtäviä sekä puhumattomuutta ja työntekijän huomiotta jättämistä. Työntekijään kohdistunut kiusaaminen aiheutti työntekijälle henkistä pahoinvointia, unettomuutta, ahdistusoireita, stressioireita, psykosomaattisia oireita sekä muisti- ja keskittymisvaikeuksia. Ratkaisussa katsottiin, että työnantaja ei ollut puuttunut työntekijän

pitkäaikaiseen epäasialliseen kohteluun, vaikka epäasiallisesta kohtelusta tiedettiin yleisesti työyhteisössä. Varsinkin pahoinpitelystä tuomion saanut työnantajan edustaja ei ollut millään tavalla muuttanut käyttäytymistään, vaan oli edelleen laiminlyönyt kaikki toimet asian selvittämiseksi ja poistamiseksi.

Ratkaisua voidaan pitää ennakkotapauksena, koska se on ensimmäinen ratkaisu, jossa katsotaan, että työntekijään kohdistunut henkinen kiusaaminen täyttää pahoinpitelyn tunnusmerkit. Tapauksessa työnantajan menettely on ollut henkisen väkivallan käyttöä, joka on ilmennyt muun muassa työntekijän pitkäaikaisena julkisena nöyryyttämisenä, eristämisenä ja mitätöimisenä. Ratkaisua voidaan pitää ennakkotapauksena myös siksi, että AKT:lle tuomittiin yhteisösakko. Ratkaisu on ensimmäinen, jossa työnantaja on organisaationa tuomittu epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä yhteisösakkorangaistukseen.

Se, mitä tarkoitetaan epäasiallisella kohtelulla työyhteisössä, vaihtelee. Edellä mainitut oikeustapaukset käsittelevät pelkästään työnantajan ja työntekijän välistä epäasiallista kohtelua. Tapauksista voidaan kuitenkin päätellä, mitä kaikkea epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan ja miten se voi ilmetä. Pääsääntöisesti työntekijöiden välinen epäasiallinen kohtelu ratkaistaan työyhteisön sisällä. Työntekijöiden välisiä tapauksia harvemmin viedään tuomioistuimen ratkaistavaksi, koska ne vievät aikaa ja tulevat taloudellisesti kalliiksi.

## **2.4. Oikeuskirjallisuus ja työ- ja organisaatiokirjallisuus**

Epäasiallisen kohtelun määrittäminen ei ole helppoa, koska työpaikat, ihmiset ja tilanteet ovat erilaisia ja kysymys on aina jokaisen työntekijän omasta subjektiivisesta kokemuksesta.<sup>48</sup> Yleensä epäasiallisena kohteluna kuitenkin pidetään yleisen hyvätavan vastaista käyttäytymistä.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 57.

<sup>49</sup> Työsuojeleuoppaita ja – ohjeita 42, s. 6.

Nykyään useilla työpaikoilla ilmenee asioita, jotka työntekijät kokevat kielteisesti. Kielteinen kohtelu voi ilmetä eri tavoin ja se voi olla myös eriasteista. Yksittäisessä kielteisessä vuorovaikutustilanteessa ei ole kuitenkaan kysymys kiusaamisesta, mutta jatkuvana se saattaa muuttua sellaiseksi. Epäasiallista kohtelua pidetäänkin yleensä ajoittaisena ja ei-tietoisena. Kiusaaminen taas koetaan vakavammaksi käyttäytymiseksi, koska se on tahallista ja tarkoituksellista toisen työntekijän loukkaamista.<sup>50</sup>

Työoikeudellisessa merkityksessä työntekijän sopimattomalla käytöksellä työyhteisössä tarkoitetaan kielteistä käyttäytymistä, joka tapahtuu työpaikalla. Se voi ilmetä riitelynä työnantajan ja työtovereiden kanssa mutta myös riitelynä asiakkaiden kanssa. Vapaa-aikana tapahtuva sopimaton käytös voi myös vaikuttaa työnantajan ja työntekijän työsuhteeseen, mikäli työntekijä on sellaisessa asemassa, jossa häneltä edellytetään asianmukaista käyttäytymistä myös vapaa-aikana. Riitelyn lisäksi sopimattomaan käytökseen voi liittyä myös muita rikkomuksia kuten esimerkiksi työvelvoitteiden laiminlyöntejä tai työnjohtomääräysten rikkomisia.<sup>51</sup> Työsuhteessa olevan työntekijän edellytetäänkin noudattavan hyvään tapaan perustuvia käyttäytymissääntöjä.<sup>52</sup>

Epäasiallisesta kohtelusta käytetään monesti yleistermiä työpaikkakiusaaminen tai kiusaaminen.<sup>53</sup> Työpaikkakiusaaminen taas jaetaan henkiseen ja fyysiseen kiusaamiseen sekä sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun.<sup>54</sup> Työntekijöiden mielikuvat ja ajatukset eri termeistä vaihtelevat. Yhteistä näille termeille on kuitenkin se, että työntekijä joutuu toistuvasti ja pitkäaikaisesti kielteisen, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteeksi. Tilanteen pitkittyessä työntekijä kokee monesti olevansa avuton ja puolustuskyvytön tai hän ei voi vain hallita enää tilannetta työpaikalla.<sup>55</sup>

<sup>50</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 17.

<sup>51</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 161.

<sup>52</sup> Koskinen 2011, s. 780.

<sup>53</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 40.

<sup>54</sup> Reinboth 2006, s. 23.

<sup>55</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 9 - 10.



### 2.4.1. Työpaikkakiusaaminen

Epäasiallinen kohtelu eli työpaikkakiusaaminen voi siis ilmetä monella eri tavalla. Kiusaamisen tarkoituksena on aina vaikuttaa toisen työntekijän mahdollisuuteen tehdä työtään sekä vaikuttaa työntekijän maineeseen tai asemaan tai yhteistyöhön työtovereiden kanssa.<sup>56</sup> Kiusaamisen tunnusmerkkeinä voidaan pitää kiusaajaksi syytetyn epäasiallista käyttäytymistä ja kiusatun näkökulmaa eli kiusatun subjektiivista tuntemusta kokea olevansa kiusattu. Tunnusmerkkeinä pidetään myös teon toistuvuutta ja jatkuvuutta sekä kiusatun puolustuskyvyttömyyttä.<sup>57</sup>

Henkisellä kiusaamisella tarkoitetaan käyttäytymistä, jossa toista työntekijää kohdellaan toistuvasti ja pitkäaikaisesti kielteisesti. Tilanteessa on kysymys siitä, että työntekijän oikeuksia ja tarpeita ei oteta huomioon työyhteisössä. Arkikielessä henkisestä kiusaamisesta käytetään usein termejä: kiusaaminen, painostaminen ja alistaminen.<sup>58</sup>

Henkinen kiusaaminen vaikuttaa aina työntekijän itseluottamukseen. Kiusaamisen tarkoituksena on saada työntekijä eristäytymään työyhteisöstä ja vaikuttaa kielteisesti hänen työssä suoriutumiseensa. Työhön tai työn tekemiseen liittyvää kiusaamista on työntekijän työnteon vaikeuttaminen muun muassa työssä tarvittavan tiedon salaamisena, kokousten ulkopuolelle jättämisenä, merkityksettömien työtehtävien antamisena, kohtuuttomien aikataulujen tai tavoitteiden asettamisena sekä työntekijän jatkuvana perusteettomana arvosteluna tai moittimisena. Maineeseen ja yhteistyöhön työyhteisön muiden jäsenten kanssa liittyvää kiusaamista on muun muassa työntekijän vähätteleminen, sivuuttaminen tai sosiaalinen eristäminen eli puhumattomuus, kuuntelemattomuus ja puheen keskeyttäminen sekä myös sanattomat viestit, jotka ilmenevät erilaisina eleinä ja ilmeinä. Pahimmillaan työntekijän persoonaa tai henkilökohtaista koskemattomuutta loukataan häntä solvaamalla ja mitätöimällä.<sup>59</sup>

Sosiaalinen eristäminen on yksi henkisen kiusaamisen muoto, joka ei edellytä aktiivista kiusaamista. Sitä on ulkopuolisen usein vaikea havaita. Työntekijään kohdistuva sosiaal-

<sup>56</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 11.

<sup>57</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 17. Ks. myös Kess – Ahlroth 2012, s. 54 – 57.

<sup>58</sup> Vartia – Perkka-Jortikka 1994, s. 25.

<sup>59</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 11.

linen eristäminen on henkisesti raskasta, koska hänet jätetään työyhteisön ulkopuolelle. Ajan kuluessa kohteena oleva työntekijä tuntee olevansa työyhteisössä ei-toivottu henkilö. Usein ulkopuolinen henkilö tulkitseekin tilanteen niin, että työntekijä haluaa olla itseksensä.<sup>60</sup>

Sanalliset loukkaamiset ovat yleensä työyhteisössä helpoimmin havaittavissa, kuin muut henkisen kiusaamisen muodot. Tämä johtuu siitä, että sanallisilla loukkaamisilla on yleensä aina yleisö. Sanallisiin loukkaamisiin kuuluvat työntekijän nimittely, perättömän tiedon levittäminen eli mustamaalaaminen, selän takana puhuminen eli juoruilu ja julkinen nöyryyttäminen. Nykyään sanallisiin loukkaamisiin kuuluvat myös työntekijälle lähetetyt tekstiviestit ja sähköpostit.<sup>61</sup>

Sopimatonta käytöstä voidaan kuvata myös sanoilla vastuuton työkäyttäytyminen. Sillä tarkoitetaan käyttäytymistä tai toimintaa, jolla aiheutetaan häiriötä tai mielipahaa muille työntekijöille sekä halutaan vaikeuttaa muiden työntekijöiden keskittymistä työhönsä. Vastuuton työkäyttäytyminen yleensä ylittää sovitut ja yleisesti hyväksytyt asiallisen käyttäytymisen ja toiminnan rajat.<sup>62</sup>

Amerikkalaistutkimuksen mukaan joka neljäs syytti huonosta käytöksestään esimiestään. Valtaosa vastaajista perusteli huonoa käytöstään stressillä ja ylikuormittumisella. Tutkimuksen mukaan työntekijöillä ei ollut aikaa olla kilttejä muille. Vastaajien mukaan huono käytös johtui enemmän ajattelemattomuudesta kuin pahantahtoisuudesta. Huono käytös heikensi myös työntekijöiden luovuutta ja tuottavuutta.<sup>63</sup>

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun ohjelmajohtajan Kirsi Heikkilä-Tammen mukaan Suomi sijoittuu työpaikkakiusaamisessa Euroopan maiden välisessä vertailussa korkealle. Eurooppalaisen työolokyselyn mukaan suomalaiset työntekijät kärsivät kiusaamisesta toiseksi eniten Euroopassa. Heikkilä-Tammen mukaan monen stressi työyhteisössä purkautuu niin, että ”kimpaantuu” työtoverille, jolloin väärinkäsityksiä syntyy pienistäkin ristiriitatilanteista. Työpsykologi ja – sosiologi Katriina Perkka-Jortikan mu-

---

<sup>60</sup> Arikoski 2013, s. 132.

<sup>61</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 28.

<sup>62</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 11.

<sup>63</sup> Taloussanomat: Oletko töykeä töissä? Syy voi olla pomon.

kaan työyhteisön toiminta pitäisi pystyä luomaan niin, etteivät työntekijät ahdistu työpaikalla. Tämä vaatimus kuitenkin asettaa työnantajan esimiestoiminnalle suuren haasteen.<sup>64</sup>

Fyysisenä kiusaamisena pidetään henkisen kiusaamisen fyysisempiä muotoja. Se on työntekijän aggressiivista käyttäytymistä ja se huomataan helpoiten. Fyysisenä kiusaamisena pidetään esimerkiksi työntekijän terveyden uhkaamista niin, että hänet pakotetaan terveydelle vaarallisiin työtehtäviin tai työntekijää uhkaillaan ruumiillisella väkivallalla. Työntekijää saatetaan pahoinpidellä tai hänen omaisuudelleen aiheutetaan vahinkoa ja kustannuksia. Myös sukupuoliseen häirintään liittyvä koskettelu katsotaan kuuluvan fyysiseen kiusaamiseen.<sup>65</sup>

Työpaikkakiusaamisen määritelmän mukaisesti fyysisellä kiusaamisella tarkoitetaan työntekijän henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamista. Fyysisen koskemattomuuden käsite on laaja, mutta se voidaan ymmärtää kieltona kohdistaa toiseen työntekijään fyysisiä toimenpiteitä. Puuttuminen toisen henkilön fyysiseen koskemattomuuteen ilmenee esimerkiksi huutamisena, uhkailuna, toiseen työntekijään käsiksi käymisenä tai suorana väkivaltana.<sup>66</sup> Ääritapauksissa työntekijä voi syyllistyä rikoslaissa (RL 19.12.1889/39) sanktioituihin tekoihin kuten esimerkiksi vamman tuottamukseen, pahoinpitelyyn, seksuaalirikoksiin, työsyRJintään sekä yksityisyyden tai kunnian loukkaamiseen.<sup>67</sup>

Työpaikkakiusaamisessa on aina kysymys työturvallisuuden laiminlyönnistä, koska se vaikuttaa koko työyhteisön toimivuuteen ja turvallisuuteen. Kiusaaminen heikentää työyhteisön jäsenten yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä sekä työilmapiiriä ja vaikeuttaa näin työntekoa. Pitkittyessään kiusaaminen aiheuttaa vaaraa myös henkilön psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille. Pahimmillaan se saattaa aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden.<sup>68</sup> Tällöin kiusaamista voidaan pitää työturvallisuuslain mukaisena epäasiali-

---

<sup>64</sup> Taloussanomat: Oletko töykeä töissä? Syy voi olla pomon.

<sup>65</sup> Reinboth 2006, s. 23.

<sup>66</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 29.

<sup>67</sup> Siiki 2010, s. 97.

<sup>68</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 56.

sena kohteluna, joka aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle.<sup>69</sup>

#### 2.4.2. Häirintä ja ahdistelu

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu loukkaavat työntekijän oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuoliseen häirintään tai ahdisteluun kuuluu erilaisia käyttäytymismuotoja, kuten esimerkiksi sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, kaksimieliset vitsit, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, pornoaineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, sähköpostiviestit tai puhelinsoitot taikka tekstiviestit sekä fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset sekä raiskaus tai sen yritys.<sup>70</sup>

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu luokitellaan myös henkiseksi väkivallaksi.<sup>71</sup> Ne ovat kohteelle aina vastentahtoisia ja ei-toivottua. Kohteena olevan työntekijän tulee ilmaista tekijälle, että hän pitää tekoa loukkaavana ja vastenmielisenä. Mikäli tekijä jatkaa tekoaan, toiminta muuttuu häirinnäksi. Tekijä ei voi määritellä sitä, mitä toisen työntekijän tulee sietää. Tekijän tulisi tavanomaista harkintaa käyttäen ymmärtää se, että hänen käyttäytymisensä ja menettelynsä ovat ei-toivottua ja näin hänen tulisi lopettaa toimintansa.<sup>72</sup> Reinbothin (2006) mukaan ”sukupuolista häirintää harjoittava ei yleensä itse tunnista omaa käyttäytymistään, vaan pitää itseään puoleensavetävänä ja kokee häirinnän kohteen ylireagoivan tilanteeseen”.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> Työturvallisuuskeskus: Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty.

<sup>70</sup> HE 90/1994, 13 - 14.

<sup>71</sup> Vartia – Perkkä-Jortikka 1994, s. 31.

<sup>72</sup> HE 90/1994, s. 14.

<sup>73</sup> Reinboth 2006, s. 24.

### 3. Työntekijän velvollisuudet

#### 3.1. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun välttäminen

Työntekijää koskeva tärkeä säännös on työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentti, jonka mukaan työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.

18 § 3 mom.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaara.

TTurvL:n mukaan työntekijän on otettava huomioon muut työntekijät ja käyttäydyttävä asiallisesti työpaikalla. Asiallinen käyttäytyminen on työntekijän lakisääteinen velvollisuus, joten jokainen työntekijä on vastuussa itse omasta käyttäytymisestään. Työntekijälle asetettu velvollisuus ei kuitenkaan poista tai vähennä työnantajan puuttumis- ja toimintavelvollisuutta. Työnantajalle on TTurvL:n mukaan säädetty ensisijainen velvollisuus työpaikalla tarkkailla työympäristöä ja siten myös työntekijöiden käyttäytymistä. Työnantajan velvollisuus on puuttua havaittuun häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen ja poistaminen ovat koko työyhteisön yhteinen tavoite, joten työnantajan ja työntekijöiden tulee ratkaista kyseiset tilanteet yhdessä.<sup>74</sup>

Luvussa 2 määriteltiin, mitä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Mitä sitten tarkoitetaan 18 §:n 3 momentin kohdalla ”vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaara”? Millainen kohtelu työyhteisössä voi aiheuttaa turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa? Millainen kohtelu työpaikalla sitten on sallittua ja minkälainen on kiellettyä?

Kuten luvussa 2 todettiin, epäasiallisessa kohtelussa on kysymys työntekijän subjektiivisesta tuntemuksesta, joten työntekijät kokevat epäasiallisen kohtelun eritavoin. Kirjallisuudessa epäasiallista kohtelua pidetään ajoittaisena ja ei-tietoisena käyttäytymi-

<sup>74</sup> HE 59/2002, s. 37. Ks. myös Siiki 2002, s. 99.



senä. Kiusaaminen on taas vakavampaa kielteistä käyttäytymistä, joka on tahallista, tarkoituksellista, toistuvaa ja se jatkuu pitkäaikaisesti. Kielteisen käyttäytymisen vuoksi kiusattu työntekijä tuntee itsensä puolustuskyvyttömäksi.<sup>75</sup> Tahallinen ja tarkoituksellinen kielteinen käyttäytyminen voi ilmetä esimerkiksi niin, että työntekijää kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti. Lievempi kielteinen käyttäytyminen taas ilmenee esimerkiksi sosiaalisena eristämisenä kuten esimerkiksi puhumattomuutena tai puheen keskeyttämisenä tai työntekijän työn aliarvioimisena.<sup>76</sup>

Epäasiallinen kohtelu on käyttäytymistä, joka uhkaa työntekijän henkistä hyvinvointia.<sup>77</sup> Se on käyttäytymistä jolla halutaan aiheuttaa toiselle työntekijälle tai työntekijöille häiriötä tai mielipahaa. Käyttäytymisen tarkoituksena on vaikuttaa kielteisesti toisen työntekijän työssä suoriutumiseen, maineeseen tai työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Tahallinen ja tarkoituksellinen kielteinen käyttäytyminen on työpaikkakiusaamista, jolla halutaan vaikeuttaa toisen työntekijän toimintaa työyhteisössä tai eristää hänet kokonaan työyhteisön ulkopuolelle. Tällainen käyttäytyminen ja kohtelu ylittävät yleensä sovitut ja yleisesti hyväksytyt asiallisen käyttäytymisen ja toiminnan rajat.<sup>78</sup>

Yksilöllisellä tasolla epäasiallisen kohtelun ja erityisesti työpaikkakiusaamisen toistuvuus, pitkäaikaisuus ja tarkoituksellisuus sekä kiusatun työntekijän puolustuskyvyttömyys voivat aiheuttaa vakavaa työtehon ja –motivaation heikentymistä. Ne voivat aiheuttaa työntekijän sairastumisen ja pahimmillaan jopa työkyvyttömyyden. Pitkäaikainen ja tarkoituksellinen kiusaaminen ovat vakavaa kielteistä käyttäytymistä ja ne uhkaavat työntekijän turvallisuutta ja terveyttä työpaikalla.<sup>79</sup> Yleisellä tasolla kiusaaminen taas aiheuttaa haittaa työyhteisön ilmapiirille ja hyvinvoinnille. Sairauspoissaolojen lisääntyessä myös työn sujuvuus ja työyhteisön toimivuus heikkenevät.<sup>80</sup>

<sup>75</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 17.

<sup>76</sup> Saloheimo 2006, s. 105.

<sup>77</sup> Saloheimo 2006, s. 104.

<sup>78</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 11 – 17.

<sup>79</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 54 – 56.

<sup>80</sup> Työsuojaoppaita - ja ohjeita 42, s. 7.



### 3.1.1. Asiallisen ja epäasiallisen kohtelun rajapinta

Työhön liittyvistä päätöksistä ja tulkinnoista johtuvat näkemyserot voivat aiheuttaa työntekijöiden välisiä vuorovaikutusongelmia ja mielipide-eroja. Näissä tilanteissa ei välttämättä aina ole kuitenkaan kysymys työpaikkakiusaamisesta.<sup>81</sup> Monesti kyseiset vuorovaikutusongelmat ja mielipide-erot johtuvat asioiden erilaisesta tulkinnasta. Kiusaamisesta ei ole kysymys myöskään silloin, kun asiat eivät mene työntekijän haluamalla tavalla.<sup>82</sup>

Satunnaista epäasiallista puhetta, kuten esimerkiksi asiatonta sananvalintaa ei yleensä pidetä epäasiallisena kohteluna, koska epäasialliseksi kohteluksi katsotaan toistuva, pitkään jatkunut ja vakava kielteinen systemaattinen toiminta. Satunnaiset lausahdukset esimerkiksi seksuaalisväritteisinä, voidaan kuitenkin tulkita häirinnäksi. Silloin kun on kysymys työntekijän subjektiivisesta tuntemuksesta, työyhteisössä voi olla vaikeaa määritellä, millainen puhe ja milloin se täyttää häirinnän tunnusmerkit.<sup>83</sup>

Eri työyhteisöissä käyttäydytään ja suvaitaan erilaisia asioita helpommin kuin toisessa. Työyhteisöjen kielenkäytössä ja käyttäytymisessä voi olla suuriakin eroja. Miesvaltaisella työpaikalla kuten esimerkiksi rakennusalalla kielenkäyttö sekä huumorin laji ja sisältö voivat olla erilaisia, jopa hyvinkin ”ronskeja” kuin esimerkiksi naisvaltaisilla työpaikoilla. Myös työntekijöiden persoonallisuustekijät ja toimintatavat vaikuttavat käyttäytymiseen. Toisen työntekijän loukkaaminen esimerkiksi temperamenttiin vedoten, ei kuitenkaan koskaan ole asiallista ja hyväksyttävää. Työnantajan tulisi keskustella työntekijöiden kanssa siitä, minkälainen puhetapa ja käyttäytyminen ovat hyväksyttävää ja toivottua omassa työyhteisössä.<sup>84</sup>

Miksi joku sitten syyllistyy toisen työntekijän epäasialliseen kohteluun eli on kiusaaja työpaikalla? Epäasialliseen kohteluun syyllistyminen voi johtua työntekijästä itsestään tai se voi johtua työhön ja työn tekemiseen liittyvistä ongelmista. Yksilöstä johtuvia syitä voivat olla kiusaajan omat tavoitteet, ennakkoluulot, persoonallisuuden piirteet

<sup>81</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 38.

<sup>82</sup> Reinboth 2006, s. 22 - 23.

<sup>83</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 54 - 59.

<sup>84</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 22.

tai yksityiselämään liittyvät tilanteet. Syynä voi olla myös työntekijöiden välinen kilpailu avoinna olevasta tehtävästä. Taustalla voivat olla myös työntekijän uupumus, vaikea elämäntilanne tai jokin muu syy. Epäasiallinen kohtelu voi johtua työntekijän työssä jaksamisesta esimerkiksi sairauden tai vireillä olevan avioeron tai taloudellisten ongelmien takia. Hän voi myös peitellä muiden epäasiallisella kohtelulla omaa osaamattomuuttaan. Myös kateus voi olla epäasiallisen kohtelun motiivi.<sup>85</sup>

Toisen ihmisen kadehtiminen voi johtua siitä, että kiusaaja vertaa itseään muihin ja tuntee olevansa muita huonompi. Kateus on keino ylläpitää omaa itsetuntoa ja keino suojautua huonommuuden ja arvottomuuden tunteilta. Kadehtiminen voi johtaa myös siihen, että kiusaajalla on pakonomainen tarve olla työyhteisössä kaikessa muita parempi.<sup>86</sup> Kateuden merkkejä ovat esimerkiksi toisen työntekijän vähättely ja huomiotta jättäminen.<sup>87</sup>

Epäasiallinen kohtelu voi johtua myös kiusaajan ennakkoluuloista tai toisen työntekijän sosiaalisesta erilaisuudesta. Ne liittyvät usein työntekijän henkilökohtaisiin arvoihin, kuten uskontoon, maahanmuuttajataustastaan, poliittiseen näkemykseen tai seksuaaliseen suuntautumiseen.<sup>88</sup> Työntekijään kohdistuva syrjintä voi johtua työntekijän ihonväristä, sukupuolesta, iästä tai mielipiteistä.<sup>89</sup>

Epäasiallisen kohtelun taustalla voi olla myös kiusaajan psyykkiset ongelmat, joista keskeisin on narsistinen persoonallisuus. Narsistisesta persoonallisuushäiriöstä kärsivä työntekijä ei siedä häneen itseensä kohdistuvaa kritiikkiä vaan hän pyrkii siirtämään työhön liittyvät vastuut ja virheet muiden syyksi. Muut työntekijät ovat ”vain välineitä” hänen omiin päämääriinsä pääsemiseksi. Saavuttaakseen omat päämääränsä hän pyrkii käyttämään hyödykseen muita työntekijöitä, vastoin heidän tahtoaan.<sup>90</sup>

Työrauhan ja työyhteisön hyvinvoinnin säilyttämiseksi työnantajan on TTurvL:n mukaisesti puututtava ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mikäli työntekijät

<sup>85</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 29 – 31.

<sup>86</sup> Reinboth 2006, s. 46.

<sup>87</sup> Aaltio 2013, s. 28.

<sup>88</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 29.

<sup>89</sup> Siiki 2010, s. 97.

<sup>90</sup> Reinboth 2006, s. 48 – 49.

eivät itse pysty niitä selvittämään.<sup>91</sup> Työntekijöiden asiallinen käyttäytyminen ja työnantajan oikean aikainen puuttuminen turvaavat parhaiten työn tekemisen, tavoitteiden saavuttamisen ja yhteistyön onnistumisen. Työpaikalla tuleekin huomioda se, että usein tilanteissa riitelevät asiat eivätkä työntekijät.<sup>92</sup>

TTurvL:n mukaan työntekijällä on velvollisuus ja myös oikeus vaikuttaa osaltaan työpaikan turvallisuuteen ja terveyteen muun muassa asianmukaisella käyttäytymisellä.<sup>93</sup> Asianmukaiseen käyttäytymiseen voi vaikuttaa jokainen työntekijä itse. Toisten huomioon ottaminen ja kunnioittaminen ovat perusedellytyksiä työpaikan toimivuudelle ja hyvinvoinnille.<sup>94</sup>

### 3.1.2. Asiallisen kohtelun vaikutus työhyvinvointiin ja -ilmapiiriin

TTurvL:n 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijä vastaa siitä, että hän käyttäytyy asianmukaisesti toisia työyhteisön jäseniä kohtaan. Hyvinvoivan työyhteisön olemassa oloon osallistuvat kaikki työntekijät ja työnantaja yhdessä. Työyhteisön hyvinvointi luodaan pitkäjänteisellä työllä, johon tärkeänä osana liittyvät oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, luottamus ja arvostus. Kyseiset asiat saadaan aikaan avoimuudella, rehellisellä ja kannustavalla yhteistyöllä. Luottamus ja arvostus edellyttävät myös, että sovituista asioista ja aikatauluista pidetään kiinni. Nämä kaikki osaltaan mahdollistavat sen, että työyhteisössä voidaan esittää myös kriittisiä mielipiteitä.<sup>95</sup>

Pekka Järvisen esittämän mallin, toimivan työyhteisön peruspilareiden mukaan työyhteisöä tulee tarkastella työn ja ihmisten yhteenliittymänä. Mallin mukaan tuottamaton työ tai työnteon vaikeutuminen näkyvät työyhteisön hyvinvoinnissa. Myös työyhteisössä esiintyvä epäasiallinen kohtelu näkyy töiden sujuvuuden, tuloksellisuuden ja laadun heikkenemisenä.<sup>96</sup>

---

<sup>91</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 60.

<sup>92</sup> Työsuojelujulkaisuja 68, s. 14.

<sup>93</sup> Siiki 2002, s. 97.

<sup>94</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 6. Ks. myös Työturvallisuuskeskus: Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty.

<sup>95</sup> Jabe 2012, s. 10.

<sup>96</sup> Työyhteisöjulkaisuja 68, s. 13.

Työhyvinvoinnin heikkeneminen aiheuttaa työyhteisössä ristiriitoja, joiden takia työntekijöiden työteho kärsii ja heidän kokemansa stressitila kasvaa. Ristiriitojen aiheuttama stressitila vaarantaa myös työntekijöiden terveyden. Työntekijät ryhtyvät herkästi riitelemään asioista, jolloin töiden sujuvuus, tuloksellisuus ja laatu heikkenevät ja näin ne yhdessä vaikuttavat kielteisesti työyhteisön tuottavuuteen. Pahimmillaan työntekijät eivät itse löydä ratkaisua ongelmiin vaan he tarvitsevat niiden selvittämiseen ulkopuolista apua. Parhaimmillaan riidat pystytään selvittämään keskustelemalla yhdessä avoimesti ongelmista huomioiden toisten työntekijöiden mielipiteet. Muiden työntekijöiden huomioon ottamisella pystytään vaikuttamaan työyhteisön hyvään ilmapiiriin.<sup>97</sup>

Toimivassa työyhteisössä on tärkeää, että työyhteisön jäseniä kuunnellaan, kannustetaan ja kunnioitetaan. Tällöin myös mielipide-erot sallitaan ja ristiriidoista pystytään keskustelemaan avoimesti työntekijöiden kesken. Työnantajalla on riitoja ratkaistessaan tukena työelämään liittyvä lainsäädäntö sekä oman organisaationsa toimintamallit ja käytännöt. Työnantaja saa tarvittaessa myös tukea esimerkiksi työterveyshuolloilta.<sup>98</sup>

Hyvän työilmapiirin omaavalle työyhteisölle on tunnusomaista, että työnantaja huolehtii TSL:n ja TTurVL:n mukaisista velvollisuuksistaan. Työnantajan on toimittava niin, että hän edistää työviihtyvyyttä työyhteisössä sekä huolehtii, että työntekijät voivat suoriutua työtehtävistään ja kehittyä urallaan. Hyvään työilmapiiriin kuuluu myös, että työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet ovat kunnossa. Työnantajan on huolehdittava myös, että työntekijät voivat työskennellä turvallisessa työympäristössä. Työnantajalla on näin ollen laaja huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Työnantajan tulee osaltaan luottaa työntekijöihinsä sekä antaa heille vastuuta ja pyrkiä kannustamaan heitä uralla etenemisessä.<sup>99</sup>

Hyvän työilmapiirin syntymiseen vaikuttaa myös se, että työntekijä on motivoitunut ja kiinnostunut omasta työstään. TSL:n mukaan työntekijän on noudatettava työssään

---

<sup>97</sup> Jabe 2012, s. 82.

<sup>98</sup> Ahola 2011, s. 13.

<sup>99</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 157 – 166.



työnantajan antamia määräyksiä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. TTurvL:n mukaan työntekijän on käyttäydyttävä asiallisesti ja näin vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joten hänen on otettava toiminnassaan huomioon niin työyhteisön muut jäsenet kuin myös asiakkaat. Työntekijällä on työnantajaa kohtaa niin sanottu lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus, joten hän on työsuhteessaan velvollinen edistämään työnantajan tavoitteita. Jotta työyhteisö on toimiva, vaatii se sekä työnantajan että työntekijöiden yhteistoimintaa.<sup>100</sup>

Hyvän esimerkin työnantajan sitoutumisesta työyhteisön hyvinvointiin antaa Lakimiesliiton Reilu työnantaja-tunnustus.<sup>101</sup> Työnantajalla on mahdollisuus saada käyttöönsä Lakimiesliiton Reilu työnantaja-tunnustus, mikäli työnantaja sitoutuu noudattamaan palveluksessaan olevien lakimiesten työsuhteissa Lakimiesliiton määrittelemiä työsuhteissa noudettavia periaatteita – asiakirjaa.<sup>102</sup> Työnantaja joka sitoutuu noudattamaan asiakirjassa määriteltyjä periaatteita, viestii, että kyseessä on työpaikka, jossa huomioidaan työntekijöiden hyvinvointi, heitä kunnioitetaan ja heidän jaksamisestaan pidetään huolta. Mikäli työnantaja ei noudata asiakirjassa määriteltyjä periaatteita, Lakimiesliitto voi poistaa työnantajalta tunnuksen käyttöoikeuden.

### 3.2. Työntekijän huolehtimisvelvoite

TTurvL:n 18 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä on työturvallisuutta koskeva huolehtimisvelvoite. Työntekijän on käytettävissään olevin keinoin huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.<sup>103</sup> Käytettävissä olevilla keinoilla tarkoitetaan sitä, että työpaikalla työntekijän tulee toiminnassaan noudattaa normaalia huolellisuutta ja turvallisuutta.<sup>104</sup> Työntekijän huolehtimisvelvoite ei kuitenkaan poista eikä rajoita työnantajan velvollisuutta huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja terveydestä.<sup>105</sup>

<sup>100</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 317 – 329. Ks. myös Paanetoja 2009, s. 50 – 51.

<sup>101</sup> Lakimiesliitto: Reilu työnantaja.

<sup>102</sup> Lakimiesliitto: Työsuhteissa noudatettavat periaatteet.

<sup>103</sup> Siiki 2010, s. 75.

<sup>104</sup> HE 59/2002, s. 4 - 5. Ks. myös Siiki 2002, s. 99.

<sup>105</sup> Siiki 2010, s. 75.

Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa korostetaan sitä, että työntekijän menettelyllä on merkittävä vaikutus sekä hänen oman työskentelynsä turvallisuuteen ja terveyteen kuin myös muiden työntekijöiden ja koko työpaikan turvallisuuteen. TTurvL:ssa olevaan työntekijän huolehtimisvelvoitteeseen vaikuttavat niin työntekijän kokemus ja saama opetus ja ohjaus kuin myös hänen ammattitaitonsa sekä työn luonne ja työolosuhteet.<sup>106</sup> Edellä mainitut asiat vaikuttavat myös huolehtimisvelvollisuuden sisältöön ja laajuuteen, sillä kokeneella työntekijällä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan turvallisuuteen kuin kokemattomalla työntekijällä.<sup>107</sup> Työntekijälle asetetut velvollisuudet korostavatkin työntekijän myötävaikutusta työsuojelun toteuttamisessa.<sup>108</sup>

### 3.3. Työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen

TTurvL:n 18 §:n 1 momentin mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on myös noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on näin ollen noudatettava työpaikan yleisiä turvallisuusohjeita ja työnantajan yksityiskohtaisia työn tekemistä ja tapaa koskevia ohjeita ja määräyksiä sekä omatoimisesti noudatettava huolellisuutta ja varovaisuutta työssään.<sup>109</sup>

Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen kuuluu oikeus johtaa ja valvoa työtä ja käyttää työhön liittyvää käskyvaltaa. Työnantaja tai hänen määräämänsä edustaja voi antaa tarkempia ohjeita ja määräyksiä työn tekemiseen kuuluvista asioista ja valvoa, että määräyksiä myös noudatetaan.<sup>110</sup>

Työnantaja on vastuussa työn suunnittelusta ja jakamisesta sekä työn tekemisestä ja lopputuloksesta. Työnantajalle kuuluu oikeus johtaa ja päättää miten, missä ja milloin

---

<sup>106</sup> HE 59/2002, s. 37.

<sup>107</sup> Kuikko 2006, s. 74.

<sup>108</sup> Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2012, s. 44.

<sup>109</sup> Siiki 2010, s. 74 – 75.

<sup>110</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 10.



työtä tehdään. Työnantaja voi myös puuttua ja rajoittaa työntekijän liian huolellisesti tekemää työtä, koska työnantajalla on velvollisuus ja myös oikeus valvoa, että työpaikalla työnantajan asettamat tavoitteet ja tulokset saavutetaan.<sup>111</sup> Työntekijälle tulee kuitenkin antaa mahdollisuus toimia omalla tavallaan ja omalla tahdillaan, mikäli se ei aiheuta työyhteisön jäsenten välille ongelmia ja hän toiminnallaan saavuttaa työnantajan asettamat tavoitteet ja tulokset.<sup>112</sup>

Työpaikalla voi olla käytössä myös työnantajan laatimia ohjeita ja sääntöjä, joilla pyritään selkeyttämään käytäntöä. Ohjeiden ja sääntöjen tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu. Niiden tarkoituksena on myös selkeyttää työnantajan menettelytapoja ristiriitatilanteissa.<sup>113</sup> Työnantajan tulee huomioida, että työnjohdolliset käskyt, määräykset ja ohjeet ovat asiallisia ja kohtuullisia sekä lain ja hyvän tavan – ja ammattipätevyyden mukaisia.<sup>114</sup>

Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden mukaiset määräykset ja ohjeet voivat olla sekä suullisesti annettuja että yksityiskohtaisia kirjallisia ohjeita. Määräysten ja ohjeiden on oltava sellaisia, että työntekijät voivat toimia niiden mukaisesti. Työntekijöillä on kuitenkin oikeus kieltäytyä työstä, mikäli se aiheuttaa vaaraa hänen omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydellä. Työstä kieltäytyminen ei saa aiheuttaa työnteolle haittaa laajemmin kuin turvallisuuden ja terveyden kannalta on välttämätöntä.<sup>115</sup>

Työnantajan määräykset ja ohjeet voivat tuntua työntekijästä joskus epäoikeudenmukaiselta. Epäasiallista kohtelua ei ole kuitenkaan työhön liittyviin päätöksiin tai tulkitoihin kohdistuneet ristiriidat, tehtävään tai työhön liittyvien ongelmien käsittely eikä esimiehen puuttuminen työntekijän työnsuoritukseen, mikäli se on perusteltua. Epäasiallista kohtelua ei myöskään ole esimiehen ryhtyminen perusteltuun kurinpidolliseen toimenpiteeseen tai työntekijän ohjaaminen työkykyä koskevaan tutkimukseen

---

<sup>111</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 13.

<sup>112</sup> Työsuojelujulkaisuja 68, s. 14.

<sup>113</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 20.

<sup>114</sup> Kairinen 2011, s. 88 - 92.

<sup>115</sup> HE 59/2002, s. 5 ja 37.

keskusteltuaan ensin asianomaisen työntekijän kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista.<sup>116</sup>

Työnantajan ja työntekijän välille voi syntyä erimielisyyksiä myös työnjakoon liittyvissä kysymyksissä. Työnantaja voi esimerkiksi kehottaa työntekijää tekemään myös muita kuin omiin työtehtäviin kuuluvia tehtäviä. Tilanteessa ei ole kuitenkaan kysymys epäasiallisesta kohtelusta vaan TSL:n ja TTurvL:n mukaisesta työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudesta.<sup>117</sup>

Kuten aikaisemmin todettiin, työntekijän ei tarvitse noudattaa työturvallisuusmääräysten vastaisia käskyjä mutta ei myöskään työsopimuslain vastaisia käskyjä. Näin ollen työntekijällä on oikeus kieltäytyä suorittamasta saamaansa tehtävää, mikäli työnantaja ylittää työnjohtovaltansa. Tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulla on myös oikeus puuttua asiaan ja keskeyttää vaarallinen työ, mikäli se vaarantaa työntekijän turvallisuuden.<sup>118</sup>

Työnantajan laatimien ohjeiden ja sääntöjen rikkominen saattaa alentaa työsuhteen päättämiskynnystä, kuten korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2012:89 on käynyt.

**KKO 2012:89.** Lennolla matkustamohenkilökunnan esimiehenä toiminut purseri oli työnantajan ohjeiden vastaisesti ottanut koneesta matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä laiminlyönyt tehdä tullihallituksen määräysten ja yhtiön ohjeiden mukaisen tullausilmoituksen mukanaan tuomistaan savukkeista. Tapauksessa työnantajalla oli ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu oikeus työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.)

Ratkaisussa työntekijä oli esimiesasemassaan toiminut tietoisesti työnantajan ohjeiden vastaisesti ja näin rikkonut työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen. Kyseisessä tapauksessa työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus.

<sup>116</sup> Työsuojeluoppaita – ja ohjeita 42, s. 17.

<sup>117</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 19.

<sup>118</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 21.

### 3.4. Työsopimuslaki ja työntekijän velvollisuudet

Työsopimuslaki (TSL) on työelämän peruslaki. Lakia sovelletaan kaikissa työsuhteissa, joissa työntekijä sitoutuu tekemään työtä TSL:n 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyin tavoin henkilökohtaisesti työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. TSL ei sovelleta sopimukseen, joissa on kysymys julkisoikeudellisesta virka- tai palvelussuhteen täyttämisestä. Sitä kuitenkin sovelletaan niihin julkisyhteisöjen palveluksessa oleviin henkilöihin, jotka työskentelevät työsopimuksen perusteella.<sup>119</sup>

TSL:ssa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on aina ollut työntekijän suojeleminen. Tarkoituksena on ollut myös sopeuttaa nykyinen lainsäädäntö vastaamaan työelämän muuttuneita vaatimuksia. Laissa on otettu huomioon työn tekemiseen ja sen teettämiseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet sekä tasa-arvo.<sup>120</sup>

TSL:n 3 luvussa on säädetty työntekijän velvollisuuksista työyhteisössä. Työsuhteessa työntekijän päävelvoite on työn tekeminen. Näin ollen työnantajalla on TSL:n mukaan oikeus edellyttää, että työntekijä noudattaa huolellisesti työnantajan määräyksiä ja välttää toimissaan kaikkea sellaista, mikä on ristiriidassa työnantajan etujen kanssa.<sup>121</sup>

TSL:n 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijälle asetetaan kuuliaisuusvelvoite eli työnjohtomääräysten noudattamisvelvollisuus ja uskollisuus- eli lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan.<sup>122</sup> Kuuliaisuusvelvoitteen mukaisesti työntekijän on suoritettava työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivallan mukaisesti antamia määräyksiä.<sup>123</sup> Työntekijän on tehtävä työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, jolloin työnantajalla on oikeus määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Työnantajan johto- ja valvontaoikeutta rajoittavat muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimusmääräykset ja työsopimuksessa sovitut

---

<sup>119</sup> HE 157/2000, 6 - 7.

<sup>120</sup> HE 157/2000, 6.

<sup>121</sup> Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 43.

<sup>122</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 109.

<sup>123</sup> Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 43.

ehdot. Työnantajan on huolehdittava, että työnjohtomääräykset ovat hyvän tavan mukaisia, kohtuullisia ja tasapuolisia.<sup>124</sup>

Uskollisuus- eli lojaliteettivelvollisuuden mukaan työntekijän tulee välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa työntekijän asemassa olevalta kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.<sup>125</sup> Työnantajalla on oikeus edellyttää, että työntekijät kunnioittavat työnantajan työnjohtovaltaa sekä noudattavat annettuja käskyjä ja määräyksiä. Työnantajan voi myös edellyttää työntekijöiltä joustavaa ja yhteistyökykyistä asennetta.<sup>126</sup>

Työntekijällä on työsuhteessa myös muita velvollisuuksia kuin työntekoa koskevia velvollisuuksia. Työntekijä on sidottu tekemäänsä työsopimukseen, joten hänen tulee huomioida sopimusta täytettäessä myös työnantajan etu.<sup>127</sup> Työsuhde on työntekijän ja työnantajan välinen luottamussuhde. Työntekijä toimii työnantajan edustajana, joten työnantajan on pystyttävä luottamaan siihen, että työntekijä toimii kaikissa tilanteissa työnantajan etujen mukaisesti. Mikäli näin ei tapahdu, luottamuksen rikkoutuminen voi johtaa työntekijän työsuhteen päättämiseen.<sup>128</sup>

Seuraava työtuomioistuimen ratkaisu TT 2012 – 135, on esimerkki työnantajan ja työntekijän välisestä luottamuksen rikkoutumisesta:

**TT 2012 – 135** Työnantajan linja-autonkuljettajille antamien ohjeiden mukaan työnantajalle kuuluvia rahoja oli säilytettävä joko rahastuslaukussa tai sen säilytykseen tarkoitettussa kaapissa. Työnantajan tekemässä tilityksessä oli todettu, että kuljettajan rahastuslaukusta puuttui pieni määrä matkustajilta saatuja rahoja ja lisäksi koko pohjakassa. Tilityksen jälkeen tehdyssä tarkastuksessa rahoja ei kuitenkaan löytynyt kuljettajan ilmoittamasta paikoista työnantajan tiloista, minkä johdosta työnantaja oli purkanut kuljettajan työsopimuksen.

Kuljettaja oli antanut työnantajan ohjeiden vastaisella menettelyllä työnantajalle perustellusti aiheen olettaa rahojen olevan kuljettajan omassa käytössä. Kuljettajan menettelyllä voitiin katsoa rikkoneen työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta niin vakavalla tavalla, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantaja oli purkanut kuljettajan työsopimuksen, eikä siten ollut menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti purkaessaan.

<sup>124</sup> HE 157/2000, s.7 ja 11.

<sup>125</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 326.

<sup>126</sup> Skurnik – Järvinen 2013, s. 89.

<sup>127</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 212.

<sup>128</sup> Skurnik – Järvinen 2013, s. 89.



Tapauksessa työntekijä oli toiminut työnantajan ohjeiden vastaisesti. Työnantajalla oli ollut aihetta epäillä työnantajalle kuuluvien varojen olevan työntekijän omassa käytössä. Työntekijä oli omalla toiminnallaan aiheuttanut työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen rikkoutumisen. Ratkaisussa katsottiin työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen rikkoutuneen niin vakavalla tavalla, että työnantajalla oli ollut oikeus purkaa työntekijän työsopimus.

TSL:n mukaista työntekijän lojaliteettivelvollisuutta työnantajaa kohtaan voidaan verrata valtion virkamieslain (19.8.1994/750) 14 §:n vaatimukseen virkamiehen velvollisuudesta suorittaa työnsä asianmukaisesti ja viivytyksettä sekä noudattaa työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Lain mukaan myös virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

TSL:n 3 luvun 2 §:n mukaan työntekijä velvoitetaan noudattamaan työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehtimaan käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työturvallisuudesta huolehtiminen on yleensä työnantajan velvollisuus mutta se on katsottu kuitenkin niin merkittäväksi asiaksi, että se on säädetty myös työntekijän noudattamisvelvollisuudeksi.<sup>129</sup>

### **3.5. Työntekijän oikeus ja velvollisuus ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta työnantajalle**

Joutuminen epäasiallisen kohtelun kohteeksi voi tuntua työntekijästä epätodelliselta. Työntekijän, joka tuntee joutuneensa kohdelluksi epäasiallisesti, on keskusteltava asiasta kohteluun syyllistyneen kanssa. Työntekijän on ilmoitettava toiselle osapuolelle, että hän kokee tilanteen epäasialliseksi ja pyytää tätä lopettamaan. Kieltäminen on tärkeää sillä, jos toinen yhä jatkaa epäasiallista kohtelua hän syyllistyy työpaikkakiusaamiseen. Tällöin työpaikkakiusaamisen määritelmän mukainen toistuvuus ja tahallisuus täyttyvät.<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 328 - 329.

<sup>130</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 121 - 122.



TTurvL:n 19 §:n mukaan työntekijä velvoitetaan viipymättä ilmoittamaan työnantajalle huomattessaan vikoja ja puutteita työoloissa tai työmenetelmissä. Ilmoittamisvelvollisuus koskee seikkoja, joilla on vaikutusta työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Työntekijällä on velvollisuus poistaa havaitsemiaan vikoja ja puutteellisuuksia käytettävissään olevin keinoin. Vikojen ja puutteellisuuksien poistamisvelvoitteeseen vaikuttavat niin työntekijän kokemus ja saama opetus ja ohjaus kuin myös hänen ammattitaitonsa. Havaittujen ongelmien ilmoittamista pidetään työnantajalle erityisen tärkeänä.<sup>131</sup>

Työntekijän joka kokee epäasiallista kohtelua, on haettava apua, jos toinen osapuoli kiellosta huolimatta jatkaa toimintaansa. TTurvL:ssa ei kuitenkaan ole erillistä mainintaa häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvästä ilmoittamisvelvollisuudesta. Koska toistuva ja pitkään jatkunut epäasiallinen kohtelu uhkaa työntekijän henkistä hyvinvointia, voitaisiin olettaa, että TTurvL:n 19 §:n mukaisesti työntekijän, joka kokee epäasiallista kohtelua tai huomaa sellaista työyhteisössä tulisi ilmoittaa siitä työnantajalle.<sup>132</sup>

TTurvL:n 19 §:ssä on yksityiskohtaisesti kerrottu työntekijän ilmoittamisvelvollisuudesta. Työntekijällä on siis ilmoittamisvelvollisuus mutta ilmoittamattomuudesta ei kuitenkaan ole laissa säädetty rangaistus- tai muita seuraamuksia. Rikosoikeudelliseen vastuuseen työturvallisuusrikkomuksesta työntekijän joutuu TTurvL:n 63 §:n mukaisesti vasta poistaessaan aiheettomasti suojalaitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän.<sup>133</sup>

Työntekijä, jota syytetään epäasiallisesta kohtelusta voi kokea syytetyksi tulemisen myös loukkauksena. Työntekijän on vaikea ottaa vastaan kiusaajaksi nimittämistä, koska epäasiallinen kohtelu mielletään usein tahalliseksi toisen työntekijän vahingoittamiseksi. Työntekijä voi myöntää huutaneensa tai käyttäytyneensä epäasiallisesti tai jopa loukkaavasti työtoveriaan kohtaan, mutta tahallista vahingoittamista on useimpien vaikeaa myöntää.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> HE 59/2002, s. 37.

<sup>132</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 10.

<sup>133</sup> Saloheimo 2006, s. 112 – 113.

<sup>134</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 17.

TTurvL:n 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijä on velvollinen välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Työntekijä ei aina välttämättä tunnista omassa käyttäytymisessään piirteitä, jotka joku toinen työntekijä kokee epäasiallisena kohteluna. Näin ollen työntekijä voi olla työyhteisössä kiusaaja tiedostamattaan ja kiusaajaksi nimittäminen voi tulla hänelle yllätyksenä.<sup>135</sup>

Työpaikalla ei aina ole yksiselitteistä se, kuka on kiusattu ja kuka kiusaamisesta syytetty. Aina ei ole yksiselitteistä myöskään se, mikä on epäasiallista kohtelua ja mikä ei. Pääasia kuitenkin on, että työyhteisössä syntyneisiin ongelmiin puututaan mahdollisimman nopeasti. Mikäli työntekijä kokee, että häntä syytetään aiheettomasti epäasiallisesta kohtelusta, hänen on keskusteltava asiasta epäasiallista kohtelua kokeneen työntekijän kanssa. Jos tämä ei ole mahdollista, syytetyn on keskusteltava asiasta esimiehensä kanssa. Tärkeää on, että syytettyä kuunnellaan, sillä myös hänellä on oikeus asian rehelliseen, tasapuoliseen ja avoimeen käsittelyyn. Työnantajan on näin ollen kuultava asiassa molempia osapuolia. Siksi esimiehen on tärkeää tuoda tieto epäasiallisesta kohtelusta myös syytetyn tietoon, koska hänellä on oikeus puolustautua ja tuoda omat mielipiteensä esille.<sup>136</sup> Työnantajan puuttuessa tilanteeseen ja selvitystä tehdessään saattaakin ilmetä, että kyseessä on ”vain” työhön liittyvä erimielisyys.<sup>137</sup>

Niin kuin aikaisemmin tutkimuksessa on todettu, epäasiallisen kohtelun määrittelemisen ei ole helppoa. Se, mistä työntekijä kokee mielipahaa, on hyvin yksilöllistä. Epäasialliseen kohteluun liittyvissä tapauksissa on usein kysymys työntekijän ”sanasta toisen työntekijän sanaa vastaan”. Näissä olosuhteissa työnantajan onkin vaikeaa saada tosiasiat selvitettyksi.<sup>138</sup>

Kuten edellä on todettu, työturvallisuudesta huolehtiminen on työyhteisön tärkeimpiä asioita, joten se on säädetty sekä työnantajan että työntekijän velvollisuudeksi.<sup>139</sup> TTurvL:n 18 §:n 3 momentin mukaisesti myös työntekijöillä on vastuu epäasiallisen

<sup>135</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 18.

<sup>136</sup> Kess – Alhroth 2012, s. 32.

<sup>137</sup> Räisänen – Roth 2012, s. 34.

<sup>138</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 57 - 59.

<sup>139</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 328 - 329.

kohtelun ehkäisemisessä käyttäytymällä asiallisesti.<sup>140</sup> TTurvL:n mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työpaikalla on toimivat käytännöt ja valmiudet epäasialliseen kohteluun liittyvien tapausten käsittelemisestä ja puuttumisesta. Tavoitteena onkin, että kyseiset tapaukset pystytään käsittelemään ja hoitamaan työyhteisön sisällä. Siksi on tärkeää, että epäasiallinen kohtelu tunnistetaan, se otetaan puheeksi sekä siihen puututaan riittävän ajoissa.<sup>141</sup>

---

<sup>140</sup> HE 59/2002, s. 37.

<sup>141</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 10.

## 4. Työnantajan velvollisuudet

### 4.1. Työsopimuslain mukaiset velvollisuudet

Työsopimuslain 2 luvussa säädetään työnantajan velvollisuuksista työyhteisössä. Lain mukaan työntekijällä on oikeus hyvään työilmapiiriin, yhdenvertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun sekä turvalliseen työympäristöön. Työnantajalla on velvollisuus nämä myös järjestää.<sup>142</sup>

TSL:n 2 luvun 1§:n yleisvelvoite on luonteeltaan työnantajaa ohjaava säännös.<sup>143</sup> Säännös on oikeudelliselta luonteeltaan tavoitteellinen, sillä se määrittelee miten työnantajan tulee työyhteisössä toimia edistääkseen työviihtyvyyttä.<sup>144</sup> TSL:n mukaan työnantaja velvoitetaan edistämään suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät suoriutuvat työstään myös olosuhteiden muuttuessa. Työnantajan toimien on oltava sellaisia, että niillä edistetään työntekijöiden asianmukaista käyttäytymistä, työn tavoitteiden saavuttamista ja yhteistyötä sekä parannetaan yleisesti työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta.<sup>145</sup> Toimien tarkoituksena on luoda hyvä työilmapiiri, jossa toimintatavat ja työyhteisön jäsenten väliset suhteet ovat kunnossa.<sup>146</sup>

TSL:ssa eikä sitä koskevassa hallituksen esityksen perusteluissa tarkemmin määritellä työnantajan keinoja, joilla edellä mainitut tavoitteet saavutetaan. Työnantajan toimenpiteet onkin määriteltävä jokaisen työyhteisön omista tarpeista ja mahdollisuuksista. Esimerkiksi työnantajan järjestämisen opastamisen, perehdyttämisen ja kouluttamisen tarkoituksena on työntekijän työssä suoriutuminen, työhyvinvointi ja työnantajan asettamien tavoitteiden saavuttaminen. Toimenpiteiden yhtenä tavoitteena on myös ehkäistä epäasiallisen kohtelun syntyminen.<sup>147</sup>

<sup>142</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 157 – 168.

<sup>143</sup> Paanetoja 2009, s. 45.

<sup>144</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 157.

<sup>145</sup> Työsuojelelujulkaisu 68, s. 11.

<sup>146</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 128.

<sup>147</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 158. Ks. myös HE 157/2000, s. 67.

TSL:n 2 luvun 1 §:n yleisvelvoitteen mukaisesti edistäessään suhteitaan työntekijöihin ja työntekijöiden keskinäisiä suhteita työnantajan on huomioitava työntekijät tasapuolisesti ja oltava heitä kohtaan oikeuden- ja johdonmukainen. Työnantajan tulee pystyä tunnistamaan työyhteisön jäsenten yksilölliset piirteet ja vahvuudet sekä heidän toimintatavat ja pyrkimykset. Näin työnantaja voi parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää organisaation toiminnassa työntekijöiden omaamat kyvyt. Työntekijöiden yhdenvertainen huomioiminen ja luottamuksen osoittaminen varmistavat myös sen, että työntekijät uskaltavat lähestyä esimiestään vaikeissakin asioissa.<sup>148</sup> Esimiehen yhtenä tehtävänä on pitää työntekijät ajan tasalla ja tiedottaa työyhteisössä tapahtuvista, varsinkin muutokseen liittyvistä asioista. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että lähiesimies on työntekijän tukena kaikissa tilanteissa.<sup>149</sup>

TSL:n 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja velvoitetaan kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti. Laissa työnantajalle asetetaan syrjintäkielto. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan.<sup>150</sup> Säännöksellä tarkoitetaan sekä yleisen hyvän tavan mukaista asiallista kohtelua ja käyttäytymistä sekä sitä, että samanlaisissa asioissa toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla, ellei tästä ole perusteltua ja painavaa syytä poiketa.<sup>151</sup> Perustellun ja painavan syyn mahdolliselle poikkeamiselle tulee olla hyväksyttävä ja asiallinen. Syy voi liittyä esimerkiksi työntekijän tehtäviin ja työoloihin tai työntekijän asemaan työyhteisössä.<sup>152</sup>

Työntekijöiden yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vaatimus on huomioitava esimiestyössä. Työpaikalla olevien käytäntöjen on oltava yhdenmukaisia, eivätkä ne saa johtaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan.<sup>153</sup> Näin ollen työnantajan on huolehdittava, että työntekijät ovat oikeudellisesti yhdenvertaisia ja heillä on oikeus yhtäläiseen lain suojaan.<sup>154</sup>

---

<sup>148</sup> Kuusela 2013, s. 25 - 27.

<sup>149</sup> Jabe 2012, s. 30.

<sup>150</sup> TSL 2:2, iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

<sup>151</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 11 - 12.

<sup>152</sup> Paanetoja 2009, s. 45.

<sup>153</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 22.

<sup>154</sup> Valkonen 2011, s. 195.



Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen perustelujen mukaan syrjintäkieltoa koskevan säännöksen taustalla ovat perustuslain 6 §:n (yhdenvertaisuus) ja rikoslain 47 luvun 3 §:n (työsyrjintä) säännökset. Syrjintäkiellon lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta. Tasapuolisuudella on merkitystä varsinkin velvollisuuksia asetettaessa.<sup>155</sup>

TSL:n 2 luvun 3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työpaikan työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Työnantajan on suunniteltava ja järjestettävä työolot ja työt niin, ettei työntekijän turvallisuus ja terveys vaarannu. Työnantajan on otettava toimitissaan huomioon laeissa ja sopimuksissa määrätyt työntekijän oikeudet ja edut.<sup>156</sup> Työturvallisuutta koskevan säännöksen ottaminen työsopimuslakiin tarkoittaa sitä, että se on työnantajan sopimusperusteinen velvoite.<sup>157</sup> Työnantajan työturvallisuusvelvoitteen sisältö määräytyy työturvallisuudesta annettujen säännösten mukaisesti.<sup>158</sup>

Työsopimuksen perusteella työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työntekijän työtä.<sup>159</sup> Työnantaja voi tehdä työhön ja työnjohtoon liittyviä asiallisia päätöksiä ja antaa ohjeita, koska työnantajalla on vastuu siitä, että työnteon edellytykset ovat työpaikalla kunnossa. Työnantajan edustajalla eli esimiehellä on oikeus valvoa työntekijän työtä ja tarvittaessa myös puuttua siihen, mikäli työnteossa on ongelmia. Työnantajan oikeuteen johtaa ja valvoa työntekijän työtä liittyy vastaavasti työnantajan velvollisuus tukea työntekijää työssä suoriutumisessa ja huolehtia työntekijän työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämästä ohjauksesta ja perehdytyksestä.<sup>160</sup> Työnjohto-oikeuteen liittyvien ohjeiden ja määräysten on oltava selkeitä ja kaikkien työntekijöiden tiedossa.<sup>161</sup>

Nykyään yritykset ovat työsopimusta tehdessään alkaneet sitouttamaan työntekijöitään yrityksen tärkeinä pitämiin arvoihin ja eettisiin tavoitteisiin.<sup>162</sup> Seuraava työtuo-  
mioistuimen ratkaisu TT 2011 - 17 on esimerkki siitä, miten työntekijän erikseen alle-

<sup>155</sup> HE 157/2000, s. 67 – 68.

<sup>156</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 10.

<sup>157</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 161.

<sup>158</sup> HE 157/2000, s. 69.

<sup>159</sup> Saarinen 2011, s. 133.

<sup>160</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 13.

<sup>161</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 6.

<sup>162</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 86.

kirjoittama sopimus sitoutumisesta yrityksen arvoihin ja sopimuksen rikkominen ovat vaikuttaneet työsopimuksen purkamiseen.

**TT 2011 – 17** Työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa, jossa oli ilmoittanut myös työnantajansa nimen. Työntekijä oli muun muassa vastannut juontajan esittämiin maahanmuuttajia ja eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä koskeviin kysymyksiin tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasis-  
miksi. Työntekijä oli ohjelmassa myös myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja liioittelemalla tiimensä saavutuksia esimiehilleen. Työntekijä oli vaikuttanut epäedullisesti työnantajan yrityskuvaan ja samalla vaarantanut työnantajan asiakas-  
suhteita sekä vahingoittanut työnantajan mainetta.

Työntekijä oli toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja lojaliteettivelvollisuuden. Työnantaja ei näissä olosuhteissa voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen. (Ään.)

Tapauksessa työnantaja oli menettänyt luottamuksensa työntekijää kohtaan, koska työntekijä oli rikkonut allekirjoittamansa sopimuksen ja näin toiminut vastoin yhtiön tärkeinä pitämiä arvoja. Työntekijä oli rikkonut TSL:n 3 luvun 1 §:ssä työntekijälle asetettua työnjohtomääräysten noudattamis- ja uskollisuus eli lojaliteettivelvoitetta. Työtuomioistuin on ratkaisussaan huomionut myös sen, että joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa, muun muassa työsuhteessa johtuvista erityispiirteistä riippuen, myös epäasiallinen käyttäytyminen vapaa-aikana voi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Kyseinen kohta tarkoittaa sitä, että työntekijä syyllistyy vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentää osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen.<sup>163</sup>

## 4.2. Työturvallisuuslain mukainen huolehtimisvelvoite

TTurvL:n lähtökohtana on, että työnantaja huolehtii työturvallisuudesta kokonaisvaltaisesti.<sup>164</sup> Lain tarkoituksena ja tavoitteena on, että työnantaja oma-aloitteisesti edistää työyhteisössä työn turvallisuutta ja terveellisyttä. Työnantajan on tunnistettava

<sup>163</sup> HE 157/2000, s. 109 - 110.

<sup>164</sup> Saloheimo 2006, s. 71.

työpaikan vaara- ja haittatekijät sekä tarvittaessa myös poistettava ne. Työnantajan tulee johtaa työpaikan turvallisuutta ja näin laissa asetetaankin työnantajalle laaja yleisen työsuojelun huolehtimisvelvoite.<sup>165</sup>

TTurvL:n pääperiaatteena on ollut, että työturvallisuudesta huolehtiminen ja työolosuhteiden parantaminen on selkeästi säädetty työnantajan velvollisuudeksi.<sup>166</sup> Velvollisuuksien perustana on TTurvL:n 8 §:n mukainen työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Säännös velvoittaa työnantajaa jatkuvasti tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä puuttumaan asiaan, jos huomaa esimerkiksi häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Säännöksen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet huomioidaan tarpeellisella tavalla organisaation kaikessa toiminnassa, myös työyhteisön sosiaalisessa toiminnassa.<sup>167</sup> Työnantajan on suunniteltava, valittava ja mitoitettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet keskeisten työsuojeluperiaatteiden mukaan.<sup>168</sup>

Työnantaja vastaa työyhteisön työsuojelusta, joten sen on TTurvL:n mukaisesti tarpeellisilla toimenpiteillä huolehdittava työntekijöistään. Työnantajan tulee huomioida toiminnassaan työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on otettava huomioon turvallisuus jo työn ja työtilojen suunnitteluvaiheessa. Työnantajan on mahdollisuuksiensa mukaan noudatettava TTurvL:n 8 §:ssä asetettuja periaatteita, joita ovat vaara- ja haittatekijöiden syntymisen estäminen, vaara- ja haittatekijöiden poistaminen tai jos tämä ei ole mahdollista, työnantaja korvaa ne vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla. Työnantajan on myös toteutettava yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä sekä otettava huomioon tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen.<sup>169</sup>

<sup>165</sup> Työturvallisuuslaki - soveltamisopas 2012, s. 23. Ks. myös Kuikko 2006, s. 35.

<sup>166</sup> HE 59/2002, s. 1.

<sup>167</sup> Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2012, s. 23 - 26.

<sup>168</sup> HE 59/2002, s. 3 – 4 ja 29.

<sup>169</sup> Työsuojeluhallinto: Työsuojelutoiminta työpaikalla. Ks. myös HE 59/2002, s. 28 – 29.

TTurvL:n 8 §:n työnantajan huolehtimisvelvoitteen sisältöä ja laajuutta määrittää kehittämissuunnitelma. Periaate ohjaa myös työturvallisuuslain tulkintaa, joten määriteltäessä toimenpiteiden vähimmäistasoa otetaan huomioon ja suhteutetaan toisiinsa sekä turvallisuuden että terveyden vaatimukset ja teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden asettamat rajoitukset. Laissa on rajoitettu työnantajan huolehtimisvelvoitetta niin, että rajoitukset koskevat epätavallisia tai ennalta arvaamattomia olosuhteita, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Ennalta arvaamattomuuden osalta työnantajan on kuitenkin oltava tietoinen oman toimialansa ja toimintansa vaara- ja haittatekijöistä.<sup>170</sup>

Yhteisillä työpaikoilla, kuten esimerkiksi rakennustyömailla työskentelee eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä. Tällaisilla työpaikalla toimivat työnantajat ovat velvollisia toimimaan yhteistyössä turvallisuuden saavuttamiseksi. Työnantajalla, jolla on määräysvalta yhteisellä työpaikalla kuten esimerkiksi tilaajalla tai päätoteuttajalla, on erityinen velvollisuus hallita työpaikan kokonaisuutta koskevat työturvallisuusvaatimukset. Pääasiassa työnantajat kuitenkin vastaavat omien työntekijöidensä turvallisuudesta.<sup>171</sup>

### 4.3. Työturvallisuuslain mukainen puuttumis- ja toimintavelvollisuus

TTurvL:ssa on kiinnitetty paljon huomiota fyysiseen työympäristöön ja työturvallisuuteen. Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen perustelujen mukaan myös psyykinen hyvinvointi kuuluu työturvallisuuslain terveystieteeseen.<sup>172</sup> Lain mukaan työnantaja on heti tiedon saatuaan tai itse huomattuaan velvollinen puuttumaan sekä fyysiseen että psyykkiseen työturvallisuuteen. Laissa ei kuitenkaan määritellä, mitä psyykkisellä työturvallisuudella tarkoitetaan ja miten siihen on puututtava.<sup>173</sup>

Epäasialliseen kohteluun ja häirintään liittyen työturvallisuuslain 28 § on tärkeä säännös.

<sup>170</sup> Kuikko 2006, s. 36 – 39.

<sup>171</sup> Työturvallisuuslaki - soveltamisopas 2012, s. 10. Ks. Kuikko 2006, s. 118 – 121.

<sup>172</sup> HE 59/2002, s. 4.

<sup>173</sup> Skurnik – Järvinen 2013, s. 62. Ks. myös HE 59/2002, s. 29.



### 28§ Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

TTurvL:n 28 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua työyhteisössä epäasialliseen kohteluun ja häirintään heti tiedon saatuaan. TTurvL:ssa eikä myöskään sitä koskevassa hallituksen esityksen perusteluissa määritellä, mitä häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Perusteluissa todetaan vain, että häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määrittäminen voikin jäädä viime kädessä tuomioistuimen ratkaistavaksi.<sup>174</sup>

Epäasiallista kohtelua voi tapahtua työntekijöiden kesken, mutta sitä voi tapahtua myös esimiehen ja työntekijän välillä. Molemmissa tapauksissa puuttumisvelvollisuus on aina työnantajalla. Työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä selvittämään tapahtumien kulku ja ratkaistava miten mahdollinen epäasiallinen kohtelu saadaan työpaikalla loppumaan. Työnantajan tulee noudattaa sekä kiusaajaan että kiusattuun nähden johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja.<sup>175</sup>

Työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaan työoloilla on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnille. Valiokunta korostaa työnantajan ja työntekijän välisen yhteistoiminnan merkitystä työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyden parantamisessa.<sup>176</sup> Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa todetaankin, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistaminen ei ole pelkästään työnantajan velvollisuus vaan sen ehkäiseminen voidaan katsoa olevan koko työyhteisön yhteinen asia.<sup>177</sup>

TTurvL:n 28 §:n mukaan häirintää ja epäasiallista kohtelua pidetään niin vakavana asiana, että työnantajan on puututtava niihin mahdollisimman nopeasti. Mikäli työnantaja laiminlyö TTurvL:ssa asetetun puuttumisvelvollisuuden, pidetään sitä työturvallisuuslain määräysten rikkomisena. Vakavimmissa tapauksissa työnantaja voidaan

<sup>174</sup> HE 59/2002, s. 40 – 41.

<sup>175</sup> HE 59/2002, s. 40 - 41.

<sup>176</sup> TyVM 4/2002, s. 2-3.

<sup>177</sup> HE 59/2002, s. 37.



tuomita työturvallisuusrikoksesta RL:n 47 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan, mikäli työnantaja tai tämän edustaja, joko tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuuslainmääräyksiä.<sup>178</sup> Myös Tasa-arvoL velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa työpaikalla niin, ettei työntekijä joudu työyhteisössä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Mikäli työnantaja laiminlyö Tasa-arvoL:ssa säädetty velvollisuutensa häirinnän ja ahdistelun poistamiseksi, pidetään sitä kiellettynä syrjintänä.<sup>179</sup>

Työpaikalla epäasiallisen kohtelun käsitteleminen saattaa olla usein vaikeaa, sillä ikäviiden asioiden puheeksi ottaminen ei ole aina helppoa.<sup>180</sup> Työyhteisön olosuhteet ja ihmiset ovat erilaisia, joten väärinkäsitysten mahdollisuus on suuri. Epäasiallista kohtelua kokeva ja siitä syytetty saattavat tuntea häpeää ja järkytystä, eivätkä he uskalla puhua asiasta. TTurvL:ssa kuitenkin asetetaan työnantajalle velvollisuus selvittää työntekijöiden väliset ongelmat ja puuttua niihin.<sup>181</sup> Työnantajan on osattava puuttua tilanteisiin ajoissa ja oikein. Työnantajan on myös osattava huomioda molempien osapuolien näkemykset. Riittävän aikainen puuttuminen asettaakin työnantajan esimiestoiminnalle haasteen.<sup>182</sup>

Pitkään jatkuessaan häirintä ja epäasiallinen kohtelu vaikuttavat työntekijän työkykyyn siinä määrin, ettei työntekijä pysty enää selviytymään työtehtävistään.<sup>183</sup> TTurvL:ssa ei ole asetettu määräaikaa, jonka kuluessa työnantajan on puututtava epäasialliseen kohteluun ja häirintään. Tämä johtuu siitä, että kyseiset tapaukset ovat hyvin yksilöllisiä. Käytännön esimerkeistä johtuen työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa, riippuen terveydelle aiheutuvan vaaran laadusta.<sup>184</sup>

Työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely ja ratkaiseminen saattavat tuntua työntekijästä ahdistavalta ja jopa työpaikkakiusaamiselta. Työnantajan on keskusteltava työntekijöiden kanssa siitä, mitä työpaikkakiusaamisella ja epäasiallisella kohtelulla tarkoi-

---

<sup>178</sup> HE 59/2002, s. 57.

<sup>179</sup> HE 90/1994, s. 14 – 15 ja 17.

<sup>180</sup> Ahola 2011, s. 12.

<sup>181</sup> Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2012, s. 57.

<sup>182</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2004, s. 9 - 15.

<sup>183</sup> Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta 2008, s. 170.

<sup>184</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 41 - 42.

tetaan. Työnantajan on saatava työntekijät ymmärtämään asia samalla tavalla. Työntekijöiden on taas pystyttävä luottamaan siihen, että epäasialliseen kohteluun liittyvissä tapauksissa työnantajalla on valmiudet ja valtuudet puuttua asiaan sekä työnantajan toimenpiteet ovat oikeuden- ja johdonmukaisia suhteessa työntekijöihin.<sup>185</sup>

Työnantajan ja varsinkin lähiesimiehen tehtävänä on huomata työntekijöiden kokema tyytymättömyys ja ristiriidat sekä pystyttävä selvittämään ne ajoissa. TTurvL:n 8 §:n mukaan työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lain mukaan työnantajalle kuuluu velvollisuus selvittää ongelmat heti tiedon saatuaan, mikäli työntekijä työssään kuormittuu terveyttä vaarantavalla tavalla. TTurvL:n 28 §:n mukaan työnantajan on puututtava häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun käytettävissään olevin keinoin. Esimiehen on selvitettävä jokainen tilanne työyhteisössä, vaikka kyseessä olisikin enemmän työntekijän tunteesta kuin epäasialliseen kohteluun liittyvästä asiasta.<sup>186</sup> Työnantaja ei saa vähätellä eikä unohtaa asiaa vaan sen tulee puuttua ongelmiin mahdollisimman ajoissa ja tehokkaasti.<sup>187</sup>

Tärkeä säännös epäasialliseen kohteluun liittyen on myös TTurvL:n 25 §, jonka mukaan, työnantaja on velvollinen ryhtymään toimiin heti tiedon saatuaan, mikäli työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Kyseessä voi olla terveyttä vaarantava yksilön haitallinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen. Asia tulee ensin käsitellä työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Mikäli asian selvittämisessä tarvitaan apua, työnantajan tulee ensisijaisesti käyttää apunaan työterveyshuoltoa. Mikäli työntekijän kuormittuminen todetaan, työnantajan on selvitettävä kuormittumisen syyt sekä käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi.<sup>188</sup>

<sup>185</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 61 - 62.

<sup>186</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 143.

<sup>187</sup> Skurnik – Järvinen 2013, s. 62.

<sup>188</sup> HE 59/2002, s. 39.

#### 4.3.1. Työstä ja työn tekemisestä johtuvat syyt

Epäasialliseen kohteluun liittyvät syyt voivat johtua myös työstä ja työn tekemiseen liittyvistä ongelmista. Työpaikalla tilanne voi näyttää ensin siltä, että epäasiallinen kohtelu johtuu työntekijästä itsestään. Työnantajan oikean aikainen puuttuminen voi kuitenkin paljastaa ongelmien ja epäselvyyksien liittyvän töiden organisointiin, työoloihin, toimintatapoihin tai esimiestyöhön.<sup>189</sup> Selkeiden tavoitteiden puuttuminen, epäselvyydet työyhteisössä ja työntekijöiden tehtävissä sekä johtamiseen liittyvät puutteet aiheuttavat usein ongelmia työpaikan suhteissa ja työntekijöiden työssä jaksamisessa.<sup>190</sup>

Epäasiallinen kohtelu työpaikalla voi johtua siitä, että työsuojelun hallinnassa tai työoloissa on puutteita, jotka mahdollistavat kielteisen tapahtuman. Ongelmat voivat liittyä työyhteisön psykososiaaliseen ympäristöön. Psykososiaalinen työympäristö on käsitteenä laaja ja sen osatekijöihin kuuluvat työntekoa tukeva organisaatio ja johtaminen, töiden järjestäminen sekä yhteiset säännöt. Osatekijöihin kuuluvat myös työntekijöiden yhteistyö ja vuorovaikutuksen laatu sekä toiminnan jatkuva arviointi. Haasteena onkin saada psykososiaalinen työympäristö ja sen keskeiset osatekijät toimivaksi kokonaisuudeksi ja näin mahdollistaa työyhteisön toiminta ja hyvinvointi. Jotta toiminta ja hyvinvointi voidaan turvata, työyhteisöä tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti työn ja ihmisen yhteenliittymänä.<sup>191</sup>

Jatkuvat organisaatiomuutokset voivat aiheuttaa sen, että työntekijöiden tehtävät tai vastuut ovat epäselviä. Muutosten yhteydessä työntekijät eivät tiedä, mitä työnantaja heiltä odottaa, koska työpaikalla ei ole sovittu yhteisesti toimintatavoista. Työntekijät voivat myös tuntea, että heidän vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä ovat vähäiset. Nämä yhdessä aiheuttavat sen, että työntekijät ovat tyytymättömiä esimiestyöhön. Organisaatiomuutokset ja tyytymättömyys esimiestyöhön aiheuttavat työntekijöissä epävarmuutta ja epätietoisuutta, jolloin myös työntekijöiden välinen kilpailu lisääntyy. Työntekijöiden välinen kilpailu aiheuttaa taas sen, että työntekijät eivät välitä toisilleen

<sup>189</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 29.

<sup>190</sup> HE 59/2002, s. 8.

<sup>191</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 12 - 13.

saamaansa työtä koskevaa uutta tietoa. Jatkuva kilpailu, epävarmuus ja tietämättömyys yhdessä aiheuttavat työilmapiirin heikkenemisen.<sup>192</sup>

Työntekijät jotka eivät noudata työpaikalla sovittuja sääntöjä, aiheuttavat työntekijöiden välille ongelmia, jolloin työmotivaatio laskee ja näin työtehtäviä saattaa jopa jäädä tekemättä. Sovittujen toimintatapojen ja sääntöjen noudattamatta jättäminen näkyykin työyhteisön tuloksellisuudessa ja toimivuudessa. Siksi työnantajan ja työntekijöiden on tärkeää yhdessä sopia työntekoon liittyvistä toimintatavoista ja säännöistä.<sup>193</sup>

#### 4.3.2. Epäasialliseen kohteluun liittyvien tilanteiden selvittäminen

Yhteiskunnallisesti keskeisenä asiana pidetään työntekijän elämän ja hyvinvoinnin kannalta sitä, että työnantaja turvaa työntekijän terveyden ja turvallisuuden työyhteisössä.<sup>194</sup> TTurVL:n säännösten tarkoituksena on, että työnantaja luo työntekijöille mahdollisimman turvallisen ja viihtyisän työympäristön. Työnantajan on toiminnassaan huomioitava sekä työntekijän fyysiset että psyykkiset ominaisuudet.<sup>195</sup>

Työturvallisuuden lähtökohtana on, että työnantaja on tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan haitta- ja vaaratekijöistä.<sup>196</sup> Sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n mukaan kansaneläkelaitos korvaa työnantajalle työterveyshuollon kustannuksista suuremman osan, kun tavoitteena on parantaa työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä toteutettavan työntekijän työkyvyn hallinnan ja edistämisen toteutumista työpaikoilla.<sup>197</sup>

Työnantajalla on päävastuu työntekijän työkyvyn ylläpitämisestä. Työpaikalla toteutettavalla työkyvyn ylläpitämisellä ja seurannalla sekä ongelmien ilmaantuessa niihin varhaisella puuttumisella huolehditaan työntekijän hyvinvoinnista ja näin ennaltaehkäistään työntekijän työkyvyn alentumista tai menettämistä. Työkyvyn ylläpitämisestä

<sup>192</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 27.

<sup>193</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 25.

<sup>194</sup> HE 59/2002, s. 8.

<sup>195</sup> Paanetoja 2009, s. 171 – 177.

<sup>196</sup> HE 59/2002, s. 17.

<sup>197</sup> HE 67/2010, s. 8.



huolehditaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopiman ja laatiman työpaikan tarpeisiin perustuvan kirjallisen toimintasuunnitelman avulla.<sup>198</sup>

TTurvL:n 8 §:ssä edellytetään, että työnantaja tarkkailee työympäristöä ja sen tilaa. Työnantajaa koskeva tarkkailuvelvoite käsittää sekä fyysisen että psyykkisen turvallisuuden ja terveyden mutta myös työyhteisön sosiaalisen toimivuuden eli työntekijän häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemisen riittävän ajoissa. Työnantajalla on oltava valmiudet ja valtuudet sekä mahdollisuudet puuttua ongelmiin. Epäasialliseen kohteluun puuttuminen onnistuu parhaiten, mikäli huonoa käytöstä työyhteisössä pidetään työvelvollisuuksien vastaisena tekona.<sup>199</sup>

TTurvL:n 28 §:n mukaan työntekijällä on oikeus hakea ja oikeus myös saada apua kokiessaan olevansa tai huomattaessaan epäasiallista kohtelua työyhteisössä. Lain mukaan työnantajan tulee ilmoituksen saatuaan mahdollisimman pian reagoida ja puuttua työntekijään kohdistuvaan epäasialliseen kohteluun, koska kyseessä on työyhteisöä koskeva turvallisuusriski.<sup>200</sup> Sekä TTurvL:n 8 §:n, 25 §:n ja 28 §:n mukaan työnantajalle asetetaan velvollisuus huolehtia henkilöstöstään ja heidän turvallisuudesta.<sup>201</sup> Työnantaja ja varsinkin lähiesimies ovat avainasemassa ratkaistaessa epäasialliseen kohteluun liittyviä ongelmia. Rakentavan ratkaisun löytyminen saattaa olla mahdotonta, mikäli esimies ei puutu tilanteeseen.<sup>202</sup>

Tilanteiden ja ongelmien ratkaisemista ei kuitenkaan ole TTurvL:ssa säädetty. Yleensä työpaikoilla on varhaiseen puuttumiseen liittyviä sovittuja tai vahvistettuja ohjeita, joissa on myös ohjeet epäasialliseen kohteluun puuttumisesta ja niiden ratkaisemisesta. Epäasialliseen kohteluun liittyvät asiat tulee pyrkiä ratkaisemaan työyhteisön sisällä työnantajan ja henkilöstön kesken. Vakavammissa tapauksissa työnantajalla on kuitenkin velvollisuus ja työntekijällä oikeus tehdä asiasta ilmoitus työsuojeluviranomaisille tai poliisille.<sup>203</sup>

---

<sup>198</sup> HE 67/2010, s. 9.

<sup>199</sup> HE 59/2002, s. 28 – 29.

<sup>200</sup> Paanetoja 2009, s. 171 – 177.

<sup>201</sup> HE 59/2002, s. 39 – 41.

<sup>202</sup> Reinboth 2006, s. 77 – 78.

<sup>203</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 127 – 128.



Epäasialliseen kohteluun liittyvien ristiriitojen selvitteleminen kuuluu työnantajan työjohto- ja valvontatehtäviin. Työpaikoille laaditut toimintaohjeet ovat työnantajan keino ehkäistä riitatilanteita ja keino kertoa koko työyhteisölle, ettei epäasiallista kohtelua hyväksytä. Toimintaohjeissa neuvotaan, miten työpaikalla toimitaan, mikäli työntekijä kokee tulleen kiusatuksi tai havaitsee kiusaamista. Ohjeissa myös kerrotaan, miten esimiesten tulee toimia saadessaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta. Tärkeää onkin, että jokainen työntekijä tietää, että työpaikalla on käytössä kyseisen toimintaohje.<sup>204</sup> Mikäli työpaikalle ei ole laadittu epäasialliseen kohteluun liittyvää toimintaohjetta, työterveyslaitos on laatinut yleisen ohjeen jokaisen työntekijän avuksi.<sup>205</sup>

Työnantajalla on TTurvL:n mukaan velvollisuus ja myös oikeus ryhtyä selvittämään epäasialliseen kohteluun liittyviä tilanteita, koska työnantajalla on vastuu työntekijän työturvallisuudesta sekä työn sujuvuudesta ja työn tavoitteiden saavuttamisesta. Työnantajan on perehdyttävä asiaan ja selvittävä mitä on tapahtunut.<sup>206</sup>

Esimiehen on työympäristöä tarkkaillessaan osattava päättää, milloin hänen on puuttuttava työntekijöiden välisiin ristiriitoihin. Ristiriitoihin puuttuminen voi tuntua esimiehestä ongelmalliselta, koska käytännössä on vaikea määritellä sitä, milloin käyttäytyminen katsotaan toisen työntekijän kiusaamiseksi. TTurvL:ssa edellytetään, että esimies puuttuu asiaan heti saadessaan ilmoituksen esimerkiksi työntekijältä itseltään tai muilta työntekijöiltä tai hän itse huomaa sen. Työnantajan on puututtava heti, vaikkei työntekijä apua pyytäkään. Nopea puuttuminen ehkäisee ristiriitojen syvenemisen, koska pitkittyessään ne vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan.<sup>207</sup>

Työnantajan ei tule tuomita ennakolta epäasiallisesta kohtelusta syytettyä, koska esimiehellä olevan mahdollisen ennakkokäsityksen vuoksi asian käsittely vain vaikeutuu. Mikäli työnantajalla on ennakkokäsitys asiasta, on sen selvittämiseksi pyydettävä apua työyhteisön ulkopuolelta esimerkiksi työterveyshuollolta. Asian selvittämisessä apuna

<sup>204</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 16.

<sup>205</sup> Työterveyslaitos: Jos koet olevasi kiusaamisen kohteena.

<sup>206</sup> Ahola 2011, s. 39.

<sup>207</sup> Reinboth 2006, s. 78.

voivat olla myös luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Avun pyynnöstä huolimatta vastuu asian selvittämisestä ja päätöksenteosta säilyvät työnantajalla.<sup>208</sup>

Epäasialliseen kohteluun liittyvän tilanteen selvittäminen voidaan jakaa aloitus- ja selvitysvaiheeseen. Asia tulee esille työnantajalle tai työnantajan edustajalle tehdyn ilmoituksen tai työnantajan oman havainnon kautta. Ilmoittamisen voi tehdä kuka tahansa, joka huomaa epäasiallista kohtelu työyhteisössä, sillä kaikki työyhteisön jäsenet ovat vastuussa ongelmien esille ottamisesta. Yksittäisen tilanteen osapuolia ovat kiusaamista kokeva työntekijä ja kiusaamisesta syytetty työntekijä sekä työnantaja tai työnantajan edustaja. Tarvittaessa asiassa voidaan kuulla myös työyhteisön muita jäseniä.<sup>209</sup>

Aluksi esimiehen tulee ilmoittaa kiusatulle työntekijälle, että asia on otettu käsittelyyn. Hänen tulee myös ilmoittaa kiusaamisesta syytetylle, että tällainen ilmoitus on hänestä tehty työnantajalle.<sup>210</sup> Aloitusvaiheessa työnantajan toimien tarkoituksena on tunnistaa, onko tilanteessa kysymys epäasiallisesta kohtelusta vai työssä tavanomaisista ja satunnaisista ongelmista ja ristiriidoista.<sup>211</sup>

Esimiehen on mahdollisimman nopeasti selvitettävä ensisijaisesti asianosaisten kanssa mitä on tapahtunut. Asianosaisia on kuunneltava tasapuolisesti. Esimiehen on tehtävä saamiensa selvitysten perusteella muistiinpanot. Muistiinpanojen tekeminen on tärkeää sekä työntekijöiden että esimiehen oikeusturvan kannalta. Esimiehen on tapausta selvittäessään muutoinkin huolehdittava siitä, että asianosaisten oikeusturva ei vaarannu.<sup>212</sup>

Työntekijän kannalta tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu ovat keskeisiä asioita.<sup>213</sup> Työnantajan onkin selvitystä tehtäessä kohdeltava sekä kiusaamista kokevaa että kiusaamisesta syytettyä työntekijää tasapuolisesti ja kunnioittavasti. Tämä tarkoittaa sitä, että keskustelut ja mahdolliset muut selvitykset tulee tehdä työpaikalla luotta-

<sup>208</sup> Työturvallisuuslaki - soveltamisopas 2012, s. 57.

<sup>209</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 110 - 114.

<sup>210</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 111.

<sup>211</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 16 - 21.

<sup>212</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 111 – 119.

<sup>213</sup> HE 59/2002, s. 9.

muksellisesti ja ilman työnantajan ennakkokäsitystä. Esimiehen on otettava huomioon selvitystä tehdessään asianosaisten näkemykset sekä huomioitava heidän mielipiteet ja toiveet asian etenemisen suhteen.<sup>214</sup>

Selvitysvaiheessa työnantajan tarkoituksena on tarkentaa aloitusvaiheessa saatuja tietoja. Tarkoituksena on selvittää tapauksen tosiseikat ja todentaa niiden olemassaolo sekä paikantaa epäasialliseen kohteluun liittyvät epäkohdat. Työnantajan on selvitettävä ensin kiusatulta ja sen jälkeen kiusaajaksi syytetyltä, mitä heidän välillään on tapahtunut ja mitä siitä on seurannut.<sup>215</sup> Työnantaja voi tarvittaessa kuulla myös muita työntekijöitä. Työnantajan on oltava myös heitä kuultaessa puolueeton ja tasapuolinen.<sup>216</sup>

#### 4.3.3. Epäasialliseen kohteluun liittyvien tilanteiden ratkaiseminen ja seuranta

Tehtyjen selvitysten perusteella työnantaja ratkaisee, onko tapauksessa kysymys epäasiallisesta kohtelusta. Mikäli on, työnantaja ratkaisee myös sen, aiheuttaako se haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Epäasialliseen kohteluun liittyvät ratkaisut tehdään selvitysvaiheessa saatujen tosiseikkojen perusteella. Mikäli epäasiallista kohtelua todetaan, työnantajan tulee TTurvL:n mukaisesti ryhtyä toimiin tilanteen edellyttämällä tavalla. Työnantajan tulee ratkaista, miten epäasiallinen kohtelu työyhteisössä saadaan loppumaan ja miten se jatkossa myös pystytään ehkäisemään.<sup>217</sup> Työnantajan tulee poistaa häirinnän mahdollisuus esimerkiksi työ- tai muilla järjestelyillä sekä hänen on edellytettävä, että häirintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä loppuvat.<sup>218</sup>

Kiusaamistilanteen ratkaiseminen on siis työnantajan vastuulla. Ratkaisemiseen liittyy läheisesti myös seuranta.<sup>219</sup> Ratkaisuvaiheessa työnantajan tarkoituksena on selvittää, suunnitella ja toteuttaa toimenpiteet, joilla epäasiallinen kohtelu saadaan loppumaan

<sup>214</sup> Ahola 2011, s. 45.

<sup>215</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 16 – 26.

<sup>216</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 124 – 125.

<sup>217</sup> Ahola 2011, s. 39.

<sup>218</sup> Työturvallisuuslaki - soveltamisopas 2012, s. 57.

<sup>219</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 110 - 114.

ja työyhteisön hyvinvointi paranemaan. Seurantavaiheessa työnantajan tarkoituksena on seurata, noudatetaanko annettuja ohjeita ja tehtyjä sopimuksia.<sup>220</sup>

Ratkaisuvaiheessa työnantajan tarkoituksena on määritellä kiusaamiseen liittyvät epäkohdat ja toimenpiteet. Työnantajan on selvitettävä, mistä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu johtuvat ja miten niihin voidaan puuttua. Työnantajan on myös ratkaistava, onko kyseessä puute tai laiminlyönti toiminnan suunnittelussa, johtamisessa vai psyykkisessä tai fyysisessä työympäristössä.<sup>221</sup>

Ratkaisuvaiheessa käydään keskusteluja yhdessä esimiehen, kiusaajan ja kiusatun kesken. Neuvottelujen tarkoituksena on löytää yhteinen ratkaisu ongelmiin. Esimiehen on yhdessä asianosaisten kanssa sovittava, miten jatkossa työyhteisössä toimitaan. Hänen on myös kerrottava asianosaisille mitä seuraamuksia tulee, mikäli kiusaamista jatketaan sekä kerrottava, miten tilannetta jatkossa myös seurataan.<sup>222</sup>

Tarvittaessa esimies tekee työtä ja käyttäytymistä koskevat sopimukset asianosaisten kanssa. Epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovitaan yhdessä asianosaisten ja työnantajan kanssa. Kiusaamistilanteen osapuolet ovat työturvallisuuslain nojalla velvoitettuja osallistumaan asian selvittämiseen, sillä TTurVL:n 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on vältettävä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua työyhteisössä. Sekä TTurVL:n 18 §:n 1 momentin mukaan työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuutta.<sup>223</sup>

Jatkossa työnantaja seuraa, noudatetaanko sovittuja toimintaohjeita ja tehtyjä sopimuksia. Työnantajan on tarkkailtava, ettei epäasiallinen kohtelu pääse enää uusiutumaan työyhteisössä.<sup>224</sup> Tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen eli häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun lopettaminen ja sen uudelleen syntymisen ehkäiseminen sekä työntekijöiden työsuojelun ja hyvinvoinnin parantaminen. Työnantajan tavoittee-

<sup>220</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 16 - 20.

<sup>221</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 27.

<sup>222</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 65.

<sup>223</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 67.

<sup>224</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 133.



na on kehittää työolot sellaisiksi, ettei tulevaisuudessa työyhteisössä pääse enää epäkohtia syntymään.<sup>225</sup>

Työnantajan on järjestettävä seuranta niin, että se on esimerkiksi lähiesimiehen vastuulla. Työnantajan on edellytettävä, että sovituista käyttäytymismalleista pidetään kiinni. Työntekijöille on kerrottava, mitä tapahtuu, mikäli kiusaaminen edelleen jatkuu. Kaikilla edellä mainituilla toiminnoilla luodaan työyhteisölle toimintalinja, jota jokaisen työntekijän tulee noudattaa.<sup>226</sup>

TTurvL:ssa olevan huolehtimisvelvollisuuden mukaan työnantajan on tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Mikäli seurannan yhteydessä työnantaja huomaa, että epäasiallinen kohtelu jatkuu sovituista ohjeista huolimatta, työnantaja voi käyttää apunaan sovittelua, töiden järjestelyä tai kurinpidollisia toimia kuten esimerkiksi, antaa kiusaajalle huomautuksen tai varoituksen tai vakavimmissa tapauksissa jopa päättää työsuhte.<sup>227</sup>

#### 4.3.4. Epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäiseminen

TSL:n 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että jokainen työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijän työtehtäviin liittyvä ohjaus ja opastus. Ohjauksen ja opastuksen tarkoituksena on parantaa työntekijän selviytymistä työstään ja parantaa työntekijän tuloksellisuutta ja työelämän laatua.<sup>228</sup>

Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen perustelujen mukaan myös henkinen hyvinvointi kuuluu työturvallisuuslain terveystieteeseen. Fyysisen hyvinvoinnin lisäksi työntekijän henkinen hyvinvointi sisältyy työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen.<sup>229</sup> TTurvL:n mukaan työntekijän henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin vai-

<sup>225</sup> Työsuojelujulkaisu 68, s. 31.

<sup>226</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 67.

<sup>227</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 133 – 134.

<sup>228</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 158 - 159.

<sup>229</sup> HE 59/2002, s. 4.



kuttava häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työyhteisössä on lain vastaista sekä työvelvollisuuksien ja yleisen hyvän tavan vastaista. Työnantajalle asetetaankin velvollisuus ennaltaehkäistä epäasiallisen kohtelun syntyminen työyhteisössä.<sup>230</sup>

Työntekijän on tiedettävä, mitä työnantaja häneltä edellyttää. Hänen on tiedettävä omat työtehtävänsä sekä miten hänen on käytettävä kykyjään ja osaamistaan työssään. Työnantajan on huolehdittava perehdyttämisen, koulutuksen ja ohjauksen avulla siitä, että työntekijät tietävät työhön liittyvät velvollisuutensa. Työnantajan tarkoituksena on työnteon lisäksi edistää myös yhteistyön sujumista, henkilöstön sisäisiä suhteita ja suhteita ulospäin. Tarkoituksena on saada ne yhdessä parhaimmalla tavalla palvelemaan työn tavoitteita, jolloin toiminta olisi työyhteisön kannalta mahdollisimman taloudellista ja tuottavaa.<sup>231</sup>

TTurvL:n mukaan esimiehen on tiedettävä, mitä työyhteisössä tapahtuu ja minkälainen ilmapiiri työntekijöiden välillä vallitsee. Esimiehen on oltava tietoinen niistä työyhteisön ongelmista ja riskeistä, jotka voivat aiheuttaa työntekijöiden välille ristiriitoja.<sup>232</sup> Työyhteisöissä onkin monesti laadittu epäasiallisen kohtelun selvittämiseen liittyviä toimintaohjeita, joiden tarkoituksena on ohjata miten työntekijä ja työnantaja toimivat kyseisissä tilanteissa. Toimintaohjeissa määritellään myös, mitä kiusaamisella tarkoitetaan ja missä kulkee kiusaamisen raja. Määritelmän avulla pyritään siihen, että kiusaamisen tunnistaminen, puheeksi ottaminen ja siihen puuttuminen työyhteisössä olisi helpompaa. Näin ollen työyhteisössä asetetut määritelmät toimivat myös kiusaamisen ennaltaehkäisemisessä.<sup>233</sup>

Työntekijöiden tulee tietää, mitä epäasiallisella kohtelulla ja kiusaamisella tarkoitetaan. Työnantajan on keskusteltava työntekijöiden kanssa siitä, minkälainen toiminta työpaikalla on sallittua ja mikä ei, sekä minkälainen käyttäytyminen on sopivaa ja toivottavaa. Yhdessä keskustelemisen ja koulutuksen tarkoituksena on ehkäistä epäasiallista kohtelua ja parantaa sen tunnistamista. Tarkoituksena on myös antaa ohjeet, miten toimi-

<sup>230</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 41.

<sup>231</sup> Työsuhdejulkaisu 68, s. 11 - 14.

<sup>232</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 37.

<sup>233</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s 63.

taan ja kenen puoleen käännetään, mikäli joku kokee tulleen kohdelluksi epäasiallisesti sekä antaa rohkeutta puuttua ongelmiin.<sup>234</sup>

Työntekijöiden on tiedettävä työpaikalla olevista epäasialliseen kohteluun liittyvistä ohjeista ja noudatettavista periaatteista. Tärkeää on, että työpaikalla ei hyväksytä epäasiallista kohtelua lainkaan. Mikäli sitä kuitenkin esiintyy, tulee työnantajalla olla valmiudet, valtuudet ja esimerkiksi työterveyshuollon tuki tapausten selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi.<sup>235</sup>

---

<sup>234</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 43.

<sup>235</sup> Työturvallisuuskeskus: Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty.

## 5. Johtopäätökset

### 5.1. Tutkimuksen tulokset

Työoikeuteen liittyvän lainsäädännön tarkoituksena on siis työntekijän suojeleminen sekä fyysisesti että henkisesti. Vaikka työnantajalla ja työntekijällä on laaja sopimusvapaus työpaikalla, työsuhteeseen liittyvät työntekijän oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät pääsääntöisesti työntekijästä riippumatta. Työoikeudessa on kuusi eritasoista säännöstyskeinoja, jotka vaikuttavat työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen. Säännöstyskeinot ovat:

- 1) lait ja asetukset,
- 2) työehtosopimukset,
- 3) työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset,
- 4) työsopimus,
- 5) tapa ja sopimuksen veroiset käytännöt sekä
- 6) työnantajan käskyt.

Säännöstyskeinot ovat noudattamisjärjestyksessä eli ylempänä oleva määrää alemman säännöstyskeinon käyttämisestä. Lait ja asetukset ovat siis ylimpänä ja työnantajan käskyt alimpana. Toisin sanoen työntekijän tulee ensisijaisesti noudattaa laissa asetettuja velvollisuuksia ja sitten vasta työnantajan käskyjä.<sup>236</sup>

Sekä TSL:n että varsinkin TTurvL:n tarkoituksena on turvata työntekijöille parhaat mahdolliset työolot, koska työoloilla on suuri merkitys kansalaisten hyvinvoinnin ja kansantalouden kannalta.<sup>237</sup> Työlainsäädännössä asetettujen velvollisuuksien tarkoituksena on, että hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö on sekä työntekijän että työnantajan kannalta terveellinen ja turvallinen. Asetettujen velvollisuuksien tarkoituksena on myös, että työntekijä saa esimieheltään tukea ja kannustusta esimerkiksi uralla etenemisessä ja, että työnantaja voi luottaa työntekijöihinsä.<sup>238</sup>

<sup>236</sup> Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 35.

<sup>237</sup> HE 59/2002, s. 7.

<sup>238</sup> Työturvallisuuskeskus: Työhyvinvoinnin portaati – malli.

Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n tekemässä ”Työelämän kulttuurivallankumous” - hankkeeseen liittyvässä arvo – ja asennetutkimuksessa selvitettiin suomalaisen työelämään liittyviä muutoksia.<sup>239</sup> Vastaajien mukaan työ on keskeinen osa ihmisen elämänsisältöä. Tutkimuksen mukaan työn merkitys ihmiselle kasvaa iän myötä. Työ merkitsee ihmiselle myös toimeentuloa ja sosiaalisia suhteita. Tärkeimmäksi ominaisuudeksi vastaajien mukaan nousi työpaikan myönteinen ilmapiiri, johon vaikuttivat suurelta osin myös johtaminen ja esimiestyö.

Kuten edellä esitetyn arvo- ja asennetutkimuksen mukaan työ tuo ihmiselle toimeentulon ja sosiaalisia suhteita. Parhaimmillaan työ voi olla ihmiselle keskeinen hyvinvoinnin ja innoituksen lähde. Työn kautta ihminen voi toteuttaa itseään. Työympäristön terveyteen ja turvallisuuteen liittyy hyvin tärkeänä osana myös työhyvinvointi. Näin ollen työnantajan tärkein tehtävä TTurVL:n ja TSL:n mukaan on varmistaa, että työntekijällä on turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä fyysisesti että henkisesti.<sup>240</sup>

Työssä jaksamisesta puhutaan suomalaisessa työelämässä yhä enemmän. Työministeri Lauri Ihalaisen mukaan ”työssä jaksaminen on suuri tulevaisuushaaste”. Ministeri Ihalainen korostaa ennaltaehkäisevää työtä ja kehottaakin eri toimialoja kehittämään omaa työterveyden seurantaa ja työterveyshuollon kykyä ennakoida tilanteita.<sup>241</sup> Työterveyshuollon merkitys tulevaisuudessa kasvaa, koska työntekijän työssä jaksamisen ongelmat ilmenevät yleensä toistuvina ja pitkittyvinä sairauspoissaoloina sekä työkyvyttömyyseläkkeinä. Lainsäädäntöhankkeissa onkin alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota työssä jaksamisen tukemiseen, kuten esimerkiksi työpaikan ja työterveyshuollon kanssa sovittavalla varhaisen puuttumisen mallilla.<sup>242</sup> Varhaisen puuttumisen mallilla pyritäänkin edistämään työntekijöiden työkykyä ja ehkäisemään työkyvyttömyyttä.<sup>243</sup>

Työyhteisön toiminta ja hyvinvointi perustuvat sen jäsenten väliseen vastuuseen ja yhteistyöhön. Työntekijöiden noudattaessa työsopimus- ja työturvallisuuslain säännök-

<sup>239</sup> Elinkeinoelämän valtuuskunta: Työelämän kulttuurivallankumous.

<sup>240</sup> Rauramo 2012, s. 8.

<sup>241</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö: Tiedotteet 2012.

<sup>242</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 42.

<sup>243</sup> Työturvallisuuskeskus: Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.

siä, työyhteisö on toimiva ja hyvinvoiva. Säännöksiä noudatettaessa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua eli työpaikkakiusaamista ei pitäisi esiintyä lainkaan. Työntekijöiden on tiedostettava ja huomioitava, että ristiriitoja ja erimielisyyksiä ilmenee jokaisessa työyhteisössä.<sup>244</sup> Kaikkea ei kuitenkaan tarvitse eikä pidäkään sietää, mutta turha ”herkkähipiäisyys” hankaloittaa vain asioiden hoitamista työpaikalla. Hyvä muistisään- tö on se, että ”kaikista ihmisistä ei tarvitse pitää, mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen”.

Työntekijät tuovat työhön mukanaan omat tunteensa ja toiveensa työstä ja työn tekemisestä. Työpaikan sosiaaliset suhteet voivat olla hyvinkin tärkeitä, sillä ne antavat monelle työntekijälle tukea, arvostusta ja myötätuntoa. Työpaikalla olennaista kuitenkin on, että työntekijät suuntaavat toimintansa palvelemaan työn tavoitteita. Työntekijöiden sosiaaliset suhteet ovat siis työhön verrattuna toissijaisia. Työntekijöiden sosiaalisten suhteiden tulee ensisijaisesti palvella työn tarpeita ja tavoitteita.<sup>245</sup>

Nykyään jatkuvasti muuttuvat työolot edellyttävät työntekijöiltä ammatillista osaamista ja kehittymistä sekä jatkuvaa oppimista. Työntekijöiltä edellytetään myös hyviä valmiuksia yhteistyöhön ja monimuotoiseen vuorovaikutukseen sekä oman työnsä arviointiin ja suuntaamiseen.<sup>246</sup> Työpaikkailmoituksia luettaessa, huomio kiinnittyy siihen, että työelämässä pidetään tärkeänä sitä, että työntekijä on yhteistyökykyinen ja hän omaa hyvät vuorovaikutustaidot. Perinteinen koulutus, työkokemus ja älykkyys eivät enää yksistään riitä työssä menestymiseen vaan työntekijällä on oltava myös hyvät sosiaaliset taidot. Koulutuksen, työkokemuksen ja älykkyyden lisäksi työntekijän tulee tiedostaa, ymmärtää ja havaita omien tunteidensa lisäksi myös muiden työyhteisön jäsenten tunteet, koska ne ovat olennainen osa työntekijän jokapäiväistä työtä. Edellä mainitut edellytykset tarkoittavat siis sitä, että työntekijöiltä vaaditaan asiallista ja toiset työntekijät huomioon ottavaa käyttäytymistä.<sup>247</sup>

Työturvallisuuslaki ja sitä koskeva hallituksen esityksen perustelut eivät määrittele, mitä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Perusteluissa todetaan vain, että epäasiali-

<sup>244</sup> Työturvallisuuskeskus: Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty.

<sup>245</sup> Työsuojelujulkaisuja 68, s. 15.

<sup>246</sup> HE 59/2002, s. 6.

<sup>247</sup> Vesterinen 2013, s. 152.



sella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua.<sup>248</sup> Yhdenvertaisuuslaissa taas häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. YVL:n mukaan häirintänä pidetään myös sitä, että työntekijän olisi tavanomaista harkintaa käyttäen pitänyt tietää, että käyttäytyminen loukkaa toista henkilöä.<sup>249</sup> Tasa-arvolaissa kielletään seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä. Lain mukaan häirintä ja ahdistelu voivat ilmetä muun muassa sukupuolisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä tai fyysisenä kosketteluna.<sup>250</sup>

Tutkimuksesta selviää, että määriteltäessä epäasiallista kohtelua täytyy lainsäädännön ja lainsäätäjän tarkoituksen eli lakeja koskevien esitöiden apuna käyttää oikeuskäytäntöä sekä oikeustieteeseen ja myös työ- ja organisaatiopsykologiaan liittyvää kirjallisuutta. Kirjallisuudessa epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan sekä työpaikkakiusaamista että häirintää ja ahdistelua. Kirjallisuudesta selviää, että epäasiallista kohtelua pidetään yleensä ajoittaisena ja ei-tietoisena käyttäytymisenä. Kiusaaminen taas koetaan vakavammaksi kielteiseksi käyttäytymiseksi.<sup>251</sup> Tutkimuksessa esitetyistä oikeustapauksista ilmenee, että epäasiallisena kohteluna pidetään toistuvaa ja pitkäaikaista sekä tarkoituksellista kielteistä käyttäytymistä, jonka takia kohteena oleva työntekijä kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Viime kädessä oikeuskäytäntö määrittelee epäasiallisena kohteluna pidettävän käyttäytymisen.<sup>252</sup>

Kuten tutkimuksessa on todettu, kiusaaminen on arkaluoteinen aihe ja sen määrittäminen ei ole helppoa. Työntekijöiden käsitys siitä, mikä on häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua eroaa toisistaan jonkin verran. Kyseessä on monesti työntekijän henkilökohtainen kokemus ja siinä on kysymys myös työntekijän sanasta toisen työntekijän sanaa vastaan. Toinen työntekijä loukkaantuu helpommin kuin toinen, koska he kokevat asiat eri tavalla. Työntekijöiden erilainen käsitys epäasiallisesta kohtelusta vaikeut-

---

<sup>248</sup> HE 59/2002, s. 40 – 41.

<sup>249</sup> HE 44/2003, s. 41 – 43.

<sup>250</sup> HE 90/1994, s. 13 – 14.

<sup>251</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 17.

<sup>252</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 54 – 56.

taa esimiehen puuttumista tilanteeseen. Se saattaa myös pitkittää ratkaisun löytymistä.<sup>253</sup>

### 5.1.1. Työntekijöiden velvollisuus käyttäytyä asiallisesti työpaikalla

TSL:ssa ja TTurvL:ssa työntekijöille asetetaan velvollisuuksia, joiden mukaan heidän on käyttäydyttävä työpaikalla. TSL:n 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä. TSL:n 3 luvun 2 §:n mukaan työntekijöiden on noudatettava työtehtävissään huolellisuutta ja varovaisuutta. TTurvL:n 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijällä on velvollisuus välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua työpaikalla. Työntekijän on näin ollen otettava huomioon niin työyhteisön muut jäsenet kuin myös asiakkaat. Työntekijällä on työnantajaa kohtaa niin sanottu lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on velvollisuus edistää työnantajan tavoitteita. Jotta työyhteisö on toimiva, on työntekijän käyttäydyttävä ja toimittava asetettujen velvoitteiden mukaisesti yhdessä työnantajan kanssa.<sup>254</sup>

TTurvL:n 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän terveydelleen ja turvallisuudelleen haittaa tai vaaraa. Mitä sitten pidetään epäasiallisena kohteluna? Tutkimuksesta selviää, että epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan, työnantajan ohjeiden ja määräysten sekä lain vastaista käyttäytymistä. Tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla ei saa ahdistella, kiusata tai häiritä muita työntekijöitä. Asiallinen käyttäytyminen on työpaikalla perusedellytys, johon eivät kuulu esimerkiksi huutaminen tai työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvien asioiden käsittely. Työntekijän on otettava huomioon työyhteisön jäsenet sekä noudatettava huolellisesti työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijä siis vastaa itse siitä, että hän käyttäytyy asianmukaisesti toisia työntekijöitä kohtaan. Työyhteisö ja sen jäsenet yhdessä määrittelevätkin sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat.<sup>255</sup>

<sup>253</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 19 – 22.

<sup>254</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 317 – 329. Ks. myös Paanetoja 2009, s. 50 – 51.

<sup>255</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 6.

Kenenkään ei ”pidä” eikä ole ”pakko” käyttäytyä epäasiallisesti työyhteisössä. Ristiriidat kuitenkin kuuluvat osana tämän päivän jatkuvan muutoksen alla olevaan työelämään. Ristiriidat on osattava käsitellä rakentavasti ajoissa, etteivät ne pahenna työyhteisön hyvinvointia. Vastaavasti myös työhyvinvoinnin heikkeneminen aiheuttaa ristiriitoja, jolloin työntekijöiden työteho ja tuottavuus kärsivät.<sup>256</sup> Riidat voivat johtua sekä työntekijästä itsestään tai työhön ja työn tekemiseen liittyvistä ongelmista. Epäasiallista kohtelua ei kuitenkaan saada ratkaistua, mikäli ratkaisua haetaan pelkästään yksittäisen työntekijän toiminnasta. Tärkeää on, että epäasiallista kohtelua pidetään työvelvollisuuksien ja lainsäädännön vastaisena käyttäytymisenä. Työnantajan onkin pyrittävä näkemään asiat kokonaisuutena ja haettava ratkaisua työtä ja työtapoja tarkastelemalla.<sup>257</sup>

Velvollisuus käyttäytyä asiallisesti on siis työntekijän lakisääteinen velvoite. Se ei kuitenkaan poista tai vähennä työnantajan puuttumis- tai toimintavelvollisuutta. Työnantajan on tiedon saatuaan tai huomattessaan häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, velvollisuus puuttua ja poistaa epäkohta. Työnantajan on huolehdittava, että kiusaamisen ehkäisemiseen ja sen poistamiseen on työpaikalla riittävän tehokkaat keinot. Säättämällä työntekijälle velvollisuus käyttäytyä asiallisesti, halutaan työturvallisuuslaisissa kuitenkin korostaa, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistaminen on sekä työnantajan että työntekijöiden yhteinen velvollisuus.<sup>258</sup>

### **5.1.2. Työnantajan velvollisuus puuttua työpaikan ongelmiin**

TTurvL:n 28 §:n mukaan esimiehellä on työyhteisön ongelmissa ja ristiriitatilanteissa aina puuttumisvelvollisuus ja toimintavastuu. Esimiehen on huomioitava työpaikalla työntekijöiden kokema tyytymättömyys ja ristiriidat, koska TTurvL:n mukaan työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä myös epäasialliseen kohteluun liittyvissä tapauksissa, koska pitkittyessään ongelmat voivat vaarantaa työntekijän terveyden. TTurvL:n mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää ongelmat heti tiedon saatuaan, mikäli ne kuormittavat työntekijän

---

<sup>256</sup> Jabe 2012, s. 82.

<sup>257</sup> Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 42, s. 6 – 9.

<sup>258</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 68.

terveyttä sitä vaarantavalla tavalla. Työnantajan on puututtava käytettävissään olevin keinoin myös häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Esimiehen on aina selvitettävä ja puututtava sellaisiin tilanteisiin, jotka vaikeuttavat työpaikan toimintaa tai heikentävät työhyvinvointia.<sup>259</sup>

Työnantajan on oltava työntekijöitä kohtaan oikeudenmukainen ja tasapuolinen. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus turvaavat työntekijöiden mahdollisuuden lähestyä esimiestään kaikissa asioissa. Epäasialliseen kohteluun liittyvissä tapauksissa esimiehen on kohdeltava ja kuultava tasapuolisesti sekä kiusaamista kokenutta että kiusaajaksi syytettyä työntekijää. Monesti kysymys voi olla ”vain” työhön liittyvistä ristiriidoista tai erimielisyyksistä. Mikäli kysymys kuitenkin on työpaikkakiusaamisesta, on esimiehen selvitettävä ja ratkaistava asia yhdessä työntekijöiden kanssa.<sup>260</sup>

Esimiehen puuttuessa kiusaamiseen TTurvL:n 28 §:n mukaisesti heti tiedon saatuaan, ongelma saattaa ratketa niin, ettei esimiehen selvitystä tehdessään tarvitse siihen sekoittaa työntekijöitä ja heidän välisiä suhteita. Työnantajan ei pidä jäädä odottamaan, että asia ratkeaa itsestään, sillä odottaminen voi pahentaa tilannetta ja näin vaikeuttaa koko työyhteisön toimintaan. Näin ollen työnantajan varhainen puuttuminen ja ongelmien puheeksi ottaminen helpottavat asian ratkaisemista. Näin ollen sanonta ”meillä riitelevät asiat, eivät ihmiset” toteutuu työyhteisössä.<sup>261</sup>

Työsuhde on luottamussuhde työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajan on voitava luottaa siihen, että työntekijä toimii työssään työnantajan etujen mukaisesti. Työntekijän on taas voitava luottaa siihen, että työnantaja kohtelee häntä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sekä turvaa sen, että hän voi tehdä työtään turvallisissa olosuhteissa. TTurvL:ssa painotetaan työnantajan tarkkailu- ja huolehtimisvelvollisuutta sekä työntekijän velvollisuutta huomioida toiminnassaan sekä työnantajan että muiden työntekijöiden hyvinvointi. Lainsäädännön ja esitettyjen esimerkkitapausten mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden yhdenvertaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on työyhteisössä velvollisuus olla

<sup>259</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 143.

<sup>260</sup> Kuusela 2013, s. 116 – 126.

<sup>261</sup> Havunen – Lavikkala 2010, s. 17.



syrimättä ketään sekä velvollisuus edistää tasa-arvoa. Näin ollen lainsäädännössä asetetaan vastuu toimivasta työyhteisöstä sekä työnantajalle että työntekijälle.<sup>262</sup>

Kuten tutkimuksesta selviää, työyhteisön jäsenet ovat avainasemassa häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämisessä. Vastuu työyhteisön toiminnasta ja toimivuudesta ei ole yksistään työnantajalla vaan myös työntekijöillä. Epäasiallisen kohtelun selvittäminen ja ratkaiseminen on työyhteisön haastavampia tehtäviä. Asian selvittäminen saattaa esimiehestä tuntua vaikealta, koska kysymys on jokaisen työntekijän henkilökohtaisesta tuntemuksesta. Esimiehen tulee olla työntekijöitä kohtaan kannustava, arvostava ja oikeudenmukainen. Hänen tulee luoda sellainen vuorovaikutustilanne, että työntekijät uskaltavat lähestyä häntä kaikissa asioissa. Hänen tulee lisätä yhteistyötä sekä itsensä ja työntekijän välillä että työntekijöiden välisissä suhteissa. Nykypäivän työyhteisössä esimiehen on oltava sellainen johtaja, joka omaa monipuoliset sosiaaliset taidot ja kyvyt.

Työyhteisössä on tärkeää, että asioista puhutaan avoimesti ja rehellisesti. Työntekijän tulee tietää epäasiallista kohtelua kokiessaan, miten hänen on meneteltävä. Tärkeää on, että molemmille osapuolille sekä kiusatulle että kiusaajalle annetaan mahdollisuus kertoa oma näkemys tilanteesta. Työpaikalla tulee tiedostaa, että työntekijällä on oikeus hakea apua ja myös oikeus puolustautua syytöksiä vastaan.

Epäasiallista kohtelua ei tule hyväksyä työpaikalla. Mikäli sitä kuitenkin esiintyy, tulee työpaikalla olla sekä työntekijöiden että työnantajan tiedossa ja käytettävissä toimintatavat ja – ohjeet miten epäasialliseen kohteluun puututaan ja miten se poistetaan. Mikäli työnantajan konsultatiiviset keinot eli ohjaus ja vuorovaikutus eivät riitä selvittämään epäasialliseen kohteluun liittyviä tilanteita on työnantajalla käytettävissään myös kurinpidolliset keinot kuten esimerkiksi huomautus, varoitus ja irtisanominen.<sup>263</sup>

<sup>262</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 155 – 203 ja s. 317 – 329.

<sup>263</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 127 – 133. Ks. myös Työturvallisuuskeskus: Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty.



## 5.2. Työyhteisösovittelu

Työyhteisössä esiintyvä epäasiallinen kohtelu vaikuttaa koko työyhteisön toimivuuteen ja turvallisuuteen. Kuten tutkimuksesta selviää, ratkaisu epäasialliseen kohteluun tulisi löytyä työyhteisön sisältä. Esimies voi kuitenkin saada apua tilanteen selvittämiseen ja ratkaisemiseen esimerkiksi työterveyshuolloilta, mutta viime kädessä ratkaisun avaimet ovat työyhteisöllä itsellään. Työyhteisön tulisi löytää itse keinot ennaltaehkäistä, selvittää ja poistaa epäasiallinen kohtelu.<sup>264</sup>

Työnantajalla on mahdollisuus häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämisessä käyttää apuna työyhteisösovittelua, mikäli työyhteisössä ei saada ratkaisua aikaan. Selvittämättömässä ristiriitatilanteessa ulkopuolinen sovittelija saattaa olla ainoa mahdollisuus ratkaisuun pääsemiseksi. Työyhteisösovittelu eli SOPU-prosessi on menetelmä, jossa keskeinen rooli on työyhteisön ulkopuolisella sovittelijalla. Sovittelijan tehtävänä on auttaa työyhteisöä löytämään työyhteisön hallussa olevan tiedon ja taidon avulla ratkaisu tilanteeseen. Sovittelijan tarkoituksena ei ole ratkaista erimielisyyttä vaan toimia sovinnon mahdollistajana.<sup>265</sup>

Sovittelumenetelmä perustuu restoratiiviseen oikeusteoriaan, joka tarkoittaa osallistuvaa konfliktin ratkaisua, jossa huomio on korjaavissa toimenpiteissä. Sovittelussa pyritään palauttamaan työyhteisön ihmissuhteet ennalleen jotta työn tekeminen voisi jatkua hyvässä ilmapiirissä. Sovittelussa pyritään keskustelujen kautta käsittelemään asioita avoimesti. Tarkoituksena on saada osapuolet ymmärtämään toistensa näkökulmia sekä muuttamaan omaa käyttäytymistään.<sup>266</sup>

Sovittelumenetelmän etuina pidetään, että se on nopea ja tehokas keino työyhteisön ristiriitoja ratkaistaessa. Etuna pidetään myös sitä, että kaikkia osapuolia kuullaan tasapuolisesti, sillä ulkopuolisella sovittelijalla ei ole asioista ennakkokäsitystä. Sovittelijan tarkoituksena on luoda osapuolien kesken sellainen ilmapiiri, joka sallii tunteiden käsittelyn, moraalisen pohdinnan ja arvokeskustelun. Keskustelun tarkoituksena on

<sup>264</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 40 – 42.

<sup>265</sup> Suomen sovittelufoorumi: Työyhteisösovittelu.

<sup>266</sup> Pehrman 2011, s. 31 ja s. 62.

ymmärtää omia ja muiden tunteita ja käyttäytymistä. Sovittelun avulla luodaan sopimus osapuolien kesken siitä, miten työyhteisössä jatkossa toimitaan. Osapuolet hyväksyvät ja allekirjoittavat laaditun sopimuksen. Sovittelun tarkoituksena on sopimuksen teon jälkeen suunnata katse tulevaisuuteen ja unohtaa menneet.<sup>267</sup>

### 5.3. Epäasiallisesta kohtelusta johtuvat seuraukset työyhteisössä

Epäasialliseen kohteluun eli työpaikkakiusaamiseen liittyvät seuraukset työyhteisössä ovat laaja-alaisia. Kohteena ovat niin työntekijät kuin koko työyhteisö ja sen toiminta. Epäasiallinen kohtelu vaikuttaa muun muassa työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen sekä työn sujumiseen työyhteisössä. Mikäli työpaikalla ei osata käsitellä ristiriitoja, ongelmat pitkittyvät ja asiat saattavat jopa henkilöityä.<sup>268</sup>

Työntekijälle, joka tuntee olevansa epäasiallisen kohtelun kohteena, kiusatuksi tuleminen on loukkaus, jota on vaikea ymmärtää. Se herättää työntekijässä hämmennystä ja ahdistusta. Se saattaa myös aiheuttaa katkeruutta ja joskus jopa syyllisyyttä. Kiusaamisen toistuessa ja pitkittyessä, työntekijä kokee joutuneensa puolustuskyvyttömäksi, eikä hallitse enää tilannetta.<sup>269</sup>

Kohteeksi joutuminen aiheuttaa työntekijälle stressiä ja monenlaisia psyykkisiä ja psykosomaattisia oireita, kuten esimerkiksi masentuneisuutta, ärtyneisyyttä, hermostuneisuutta ja keskittymisvaikeuksia sekä vakavammissa tilanteissa myös univaikeuksia. Kiusaaminen vaikuttaa aina työntekijän itseluottamukseen. Itseluottamuksen heikkeminen saattaa vaikuttaa kielteisesti työntekijän perhe-elämään ja muuhun sosiaaliseen elämään. Yhteisvaikutuksena on, että työntekijän työ- ja toimintakyky heikkenevät. Tämä taas johtaa siihen, että työntekijän terveys heikkenee ja sairauspoissaolot lisääntyvät. Pahimmillaan kiusaamisen seurauksena voikin olla työntekijän työkyvyttömyys.<sup>270</sup>

<sup>267</sup> Suomen sovittelufoorumi: Työyhteisösovittelu.

<sup>268</sup> Työsuojeleoppaita ja – ohjeita 42, s. 7.

<sup>269</sup> Vartia – Lahtinen – Joki – Soini 2008, s. 15.

<sup>270</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 27 - 28.

Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa työyhteisön toiminnalle sen, että työyhteisön toimivuus heikkenee, työntekijöiden työmotivaatio laskee ja työilmapiiri kiristyy. Nämä yhdessä aiheuttavat sen, että työteho laskee.<sup>271</sup> Kiusaaminen aiheuttaa suuria kustannuksia koko työyhteisölle esimerkiksi työn laadun, tuottavuuden ja tuloksellisuuden heikkenemisen sekä maineen menettämisen kautta.<sup>272</sup>

Kustannuksia aiheuttavat myös työntekijöiden lisääntyneet sairauspoissaolot sekä lisääntynyt vaihtuvuus työpaikalla.<sup>273</sup> Suomessa yli 140 000 henkilöä kokee olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena. Vuositasolla työpahoinvoinnista on arvioitu kertyvän kaikkiaan 22 miljardin euron kustannukset. Kustannukset on laskettu syntyvän ennakko- aikaisista eläköitymisistä ja sairauspoissaoloista. Isossa-Britanniassa onkin laskettu yhden kiusaamistapauksen kokonaiskustannukseksi 30 000 euroa.<sup>274</sup>

#### 5.4. Nykyisen lainsäädännön riittävyys ja sen tulevaisuus

Suomessa työsuojelu kattaa työn turvallisuuden ja terveellisuuden, henkisen hyvinvoinnin, johtamisen ja organisaation toimivuuden sekä tuottavuuden. Suomessa tehdyn määrätietoisen työsuojelutyön ja työsuojelulainsäädännön osalta Suomi on maailman huipputasoa ja hyvää eurooppalaista keskitasoa.<sup>275</sup> Tästä huolimatta Suomessa kuitenkin puhutaan paljon työpaikkakiusaamisesta. Jotta lainsäädännöstä, toimivasta työsuojeluorganisaatioista ja työterveyshuollosta on hyötyä työntekijälle, on hänen haettava apua kokiessaan olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena tai huomattessaan sellaista työpaikalla.<sup>276</sup>

Vaikka työnantaja noudattaa työsuojelulainsäädäntöä ja tarvittavilla toimenpiteillään edistää työhyvinvointia, ei häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua välttämättä saada ehkäistyä. Tämän vuoksi työturvallisuuslaissa on säädetty myös työntekijälle velvollisuus välttää muihin työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvaa häirintää ja

<sup>271</sup> Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 42, s. 7.

<sup>272</sup> Työturvallisuuskeskus: Ristiriidoista ratkaisuihin.

<sup>273</sup> Vartia – Gröndahl – Joki – Lahtinen – Soini 2012, s. 28.

<sup>274</sup> Hynynen 2012, s. 9.

<sup>275</sup> Sosiaali- ja terveysministeriö: Työsuojelu Suomessa.

<sup>276</sup> Hynynen 2012, s. 8.

epäasiallista kohtelua. Näin ollen työyhteisössä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen on koko työyhteisön asia.<sup>277</sup>

Suomalainen työsuojelulainsäädäntö on kattavaa, koska se huomioi sekä fyysisen että psyykkisen työturvallisuuden. Työterveyslaitoksen johtava asiantuntija Maarit Vartia ei usko, että lainsäädäntöä lisäämällä tai sitä koventamalla vähennettäisiin epäasiallista kohtelua työpaikalla. Vartian mielestä, nykyisiä säädöksiä tulisi vain noudattaa paremmin ja osaavammin. Hänen mielestään työpaikoilla tulisi selvittää, miksi esimiehet ja johto eivät puutu kiusaamiseen heti tiedon saatuaan. Vartian mielestä syynä voi olla esimerkiksi esimiehen osaamattomuus.<sup>278</sup> Työnantajan tulisikin järjestää esimiehille valmennusta oikeanlaiseen ja asialliseen kiusaamistilanteen selvittämiseen, koska vastuu häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämisestä on aina työnantajalla. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että työnantaja ei voisi ottaa ulkopuolista tahoa kuten esimerkiksi työyhteisösovittelijaa avuksi ja tueksi selvittämään työyhteisön tilannetta. Tärkeää on, että epäasiallisesta kohtelusta johtuvat ongelmat tunnistetaan, niihin puututaan ja ne ratkaistaan ajoissa.<sup>279</sup>

Työturvallisuuslain 19 §:n mukaan työntekijän on ilmoitettava viipymättä työnantajalle muun muassa työolosuhteissa tai työmenetelmissä havaitsemistaan puutteista. Työntekijöiden tulisikin ilmoittaa työnantajalle havaitessaan epäasiallista kohtelua ja kiusaamista työyhteisössä. Pahimmillaan työntekijöiden reagoimattomuus ja työnantajan puuttumattomuus antavat kiusaamiselle ”hyväksynnän”. Parhaiten työhyvinvointi toteutuu, mikäli työyhteisössä toimitaan lainsäädännön mukaisesti, jolloin epäasiallista kohtelua ei hyväksytä lainkaan. Mikäli epäasiallista kohtelua kuitenkin työpaikalla esiintyy, työnantajalla tulee olla valtuudet ja keinot puuttua siihen.<sup>280</sup>

Myös sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikon mukaan työpaikkakiusaamista ei pystytä lainsäädäntöä muuttamalla lopettamaan. Hänen mielestään häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua tulee ehkäistä ja niihin tulee puuttua voimassa olevan työturvallisuuslain sääntöjä noudattamalla. TTurvL:n noudattamisen ohella jokaisella työpaikalla

<sup>277</sup> Ullakonoja 2011, s. 457.

<sup>278</sup> Hynynen 2012, s. 9.

<sup>279</sup> Hynynen 2012, s. 9. Ks. myös Saloheimo 2006, s. 104 – 105.

<sup>280</sup> Hynynen 2012, s. 9 – 10.



tulee olla häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyviä toimintaohjeita, jotka ovat myös kaikkien työyhteisön jäsenten tiedossa. Kiusaamista ei tule hyväksyä työpaikalla lainkaan vaan sille tulee asettaa niin sanottu ”nollatoleranssi”, koska työ on sekä työntekijälle itselleen, hänen perheelleen että koko yhteiskunnalle tärkeässä asemassa.<sup>281</sup>

Jotta kiusaamistilanne pystytään selvittämään, tulee työnantajan saada tieto asiasta joko kiusatulta itseltään, muilta työntekijöiltä tai työnantaja itse huomaa sen. TTurvL:n 28 §:n mukaan esimies on asiasta tiedon saatuaan velvollinen puuttumaan epäasialliseen käyttäytymiseen. TTurvL:n 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijä taas on velvollinen välttämään terveyttä vaarantavaa epäasiallista käyttäytymistä eli hänen tulee ottaa huomioon myös muut työyhteisön jäsenet. TTurvL:n 19 §:n mukaan työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle, mikäli hän havaitsee työoloissa tai työmenetelmissä puutteellisuuksia, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle. Näin ollen työntekijän ilmoittamisvelvollisuus voisi koskea myös häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, jolloin työnantaja saisi heti tiedon asiasta.

Työnantajan puuttumisvelvollisuus ja työntekijän ilmoittamisvelvollisuus eroavat toisistaan siinä, että työnantajan puuttumatta jättäminen häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun työyhteisössä on sanktioita työturvallisuuslain 63 §:n mukaisesti. Työntekijän velvollisuutta ilmoittaa havaitsemastaan epäasiallisesta kohtelusta ei ole määritelty työturvallisuuslaissa lainkaan. Sillä työntekijää rangaistaan työturvallisuusrikkomuksesta vasta jos hän poistaa tai turmelee ilman lupaa tai pätevää syytä laitteen taikka ohje – tai varoitusmerkinnän. TTurvL:n mukaan rangaistus työturvallisuusrikoksesta taas säädetään RL:n 47 luvun 1 §:ssä. Työturvallisuusrikoksessa on kysymys siitä, että työnantaja tai tämän edustaja, joko tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä.<sup>282</sup>

Tästä voidaan päätellä, että lainsäädäntö jättää asian tarkoituksellisesti avoimeksi, koska epäasiallisessa kohtelussa on kuitenkin kysymys jokaisen työntekijän omasta tuntemuksesta ja se on yleensä vaikeasti havaittavissa ulkopuolisen silmin. Se, mitä

<sup>281</sup> Sosiaali- ja terveysministeriö: Ministeri Risikko: Työpaikkakiusaamiselle nollatoleranssi.

<sup>282</sup> Kuikko 2006, s. 138 – 139.



tarkoitetaan epäasiallisella kohtelulla, vaihtelee, koska työntekijät kokevat ja tuntevat asiat eritavalla. Mikäli epäasiallista kohtelua ei pystytä selvittämään työyhteisön sisällä, apua on haettava työyhteisön ulkopuolelta. Viime kädessä tuomioistuin on se, joka määrittelee, mitä pidetään epäasiallisena kohteluna työyhteisössä.